

91
24



**Universidad Nacional
Autónoma de México**
Facultad de Psicología

**Estructuración de un ambiente
institucional destinado a la rehabilitación
de menores de conducta antisocial**

**Tesis profesional
que presenta**

Luis Ignacio León Ortega

para obtener el título de Licenciado en Psicología



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Karla, Dante e Iván.

A Juanita amiga, compañera y esposa

**A Alfredo, Procoro, Jorge Feralta, J. H. Stack,
Patricia, Elisã, Blanca, Martha, Georgina,
German, Fermancito, Everardo, Enrique, Lalo,
Marquina, Lucy, Lourdes, Tito, Rogelio,
Alberto, Benjamín, J. Molina, Manuel, Meche (méd)
Gracia, Chela, Chela, Rigo, Chuchito, L. Lara
y los que cuyo recuerdo está ausente**



**ESTRUCTURACIÓN DE UN AMBIENTE INSTITUCIONAL
DESTINADO A LA REHABILITACIÓN DE
MENORES DE CONDUCTA
ANTISOCIAL**

Luis Ignacio León Ortga

ASESOR

INDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| PROGRAMAS | |
| a) Aseo personal | 10 |
| b) Recreo-deportivas | 12 |
| c) Aseo de Instalaciones | 13 |
| d) Lavado de ropa | 16 |
| e) Instructivo de registro | 18 |
| f) Instructivo de recompensas .. | 19 |
| g) Sugerencias para los vigilantes | 23 |
| PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO: Vigilantes .. | 24 |
| a) Objetivos generales | 25 |
| b) Objetivos específicos | 26 |
| c) Organización | 28 |
| d) Disciplina | 35 |
| e) Farmacodependencia | 40 |
| f) Desarrollo Psicosexual y Adolescencia | 51 |
| g) Observación y Control de la conducta | 61 |

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

Los esfuerzos iniciales por estructurar ambientes institucionales se restringieron a Hospitales Psiquiátricos (Ayllon y Azrin, 1968; Atthowe y Krasner, 1968; Shaeffer y Martín, 1969; Kale, Zlutnick y Hopkins, 1968; Dominguez, 1973), escuelas para niños con retardo en el desarrollo y otro tipo de problemas que requieran de educación especial (Hall y Broden, 1966; Allen y Col., 1967; Wolf, Risley y Mees, 1964; Becker, Madson, Arnolds y Thomas, 1967; Birabauer y Wolf, 1965)

Los trabajos de Ayllon y Col. (1959; 1963) en instituciones psiquiátricas, se enfocaron a eliminar conductas inadecuadas y fortalecer aquellas que tienen un carácter más adaptativo socialmente. Así mismo, (Ayllon y Azrin, 1968) utilizaron la ejecución de diversas actividades que reforzaron con fichas, mismas que podían ser canjeadas por distintos privilegios o reforzadores. Dichas actividades eran seleccionadas por los pacientes, describiéndoles cada tarea, atendiendo los detalles de tiempo, lugar y número de fichas que podían obtener por cada una.

Shaeffer y Martín (1969), también emplearon la ejecución de actividades como fuente de reforzamiento para habilitar a los pacientes a ejecutar por sí mismos un trabajo completo, una cadena de conductas sin reforzamiento, ni llamadas de atención durante la realización.

Rimm y Masters (1985) presentan un resumen de las "reglas" propuestas por Ayllon y Azrin (1968) para el establecimiento

y mantenimiento de una economía de fichas (véase apéndice).

La estructuración de ambientes institucionales se ha denominado "ingeniería Conductual" (Homme y Col., 1969) y conlleva el manejo de contingencias y control de estímulos. Estos se han definido de diversas maneras, pero concuerdan en que el manejo de contingencias consiste en "presentar o retirar contingentemente a la respuesta, recompensas o castigos" (Rimm y Masters, 1981); el control de estímulos se refiere a la ocurrencia legítima de una respuesta en presencia de un estímulo determinado (Rimm y Masters, Op. Cit.), es decir "el ambiente ejerce un gran control sobre el comportamiento a través de la acción de los estímulos" (Kanfer y Phillips, 1976).

La implicación de estos elementos del análisis conductual en la estructuración de ambientes, se debe a que es necesario tener presentes las conductas-meta que se desean establecer y los estímulos que habrán de controlar dichas conductas. (Homme y Col., Op. Cit.; Cohen, 1967; 1973; Lent, LeBlanc y Spradlin, 1967). En otras palabras, lograr un control de estímulos. El manejo de contingencias, interviene para fortalecer la relación conducta-ambiente: conducta-meta y estímulos que la controlan.

La conducta-meta se logra como resultado de la interacción del repertorio de los sujetos y la estructuración establecida de los estímulos (Packard, 1970; Greenwood, 1974). Los estudios de Cohen (1967; 1973) son una muestra de lo anterior, al establecer programas de aprendizaje que facilitaran la adqui

sición de conductas socialmente adecuadas a través del diseño de ambientes. El programa parte de la premisa que el adolescente delinque por no tener las habilidades requeridas para obtener satisfactores, algunos de los cuales presentan un carácter netamente académico; en sí, el programa consistió en proporcionar puntos por realizar diversas actividades: estudiar, aprobar un examen, presentar una relación social adecuada con los compañeros, etc.; "por lo que el ordenamiento sucesivo de las actividades, las contingencias estructuradas y todo el diseño del medio, favorece el desarrollo de conductas ..." (Kibes, 1973)

Los estímulos que habrán de controlar la conducta-meta, los proporciona la estructuración misma que se realiza del ambiente; poner un orden de estímulos, se forma una secuencia de presentación de los mismos (Zimmerman, Zimmerman y Russell, 1969; Schutte y Hopkins, 1970). Lent, LeBlanc y Spradlin (1967) estructurarón un ambiente que fortaleciera y mantuviera conductas socialmente necesarias para adaptarse a la comunidad en un grupo de mujeres con retraso mental; para tal efecto, realizarón cambios estructurales al edificio, al entorno social del mismo e implemetaron un sistema de fichas para sostener la relación conducta-ambiente.

El manejo de contingencias requiere determinar de antemano cuáles son los reforzadores efectivos para ser utilizados con los sujetos y, de hecho, no es una tarea sencilla -

sondear una población de 100 individuos, por ejemplo, ya que se necesita detectar "cuales prefiere cada uno". Sin embargo, existen eventos reforzantes de caracter general o común que pueden emplearse reduciendo así la exploración, simplificando el procedimiento (Phillips, Fisher y Sing, S/F; Ribes, 1972). Cautela (1967), presenta una forma de autoevaluación de los reforzadores, misma que puede ser usada para la implementación de tratamientos a nivel clínico e institucional. El formato consta de 4 secciones, 3 de ellas utilizan una escala de 5 p puntos para indicar qué tan agradable o satisfactorio es cada ítem; la última sección consta de preguntas abiertas y se cuestiona las cosas que hace o piensa con respecto a la frecuencia de uso de cada ítem. De acuerdo con el autor, la forma puede emplearse: 1) las respuestas pueden usarse para seleccionar los reforzadores de apoyo, 2) identificar reforzadores idiosincráticos para utilizarlos moldeando respuestas que actualmente no se encuentran presentes en el repertorio de los sujetos, y 3) los cambios en las respuestas pueden ser una medida del éxito del programa.

Estructurar el ambiente, conlleva entrenar al personal - con que cuenta la institución ya que, en última instancia, se ve afectado por los cambios a realizar al igual que los sujetos a quienes esta dirigido el programa de tratamiento. El entrenamiento se realiza con objeto de tener personal de apoyo técnico que funja como observador, administrador de contingencias, corresponsables de subprogramas y, también, para reducir la incidencia de obstáculos a los programas y logro

de objetivos (Ayllon y Michaels, 1959; Ayllon, 1963; Cohen 1967; 1973; Phillips, Phillips, Fixen y Wolf, 1972).

El entrenamiento, básicamente, consiste en enseñar la aplicación de las técnicas de reforzamiento, castigo, observación y registro. Dicho entrenamiento puede llevarse a cabo como un curso de capacitación o asumir características de preparación profesional (Hall y Cooperland, ; Sanders y Hanson, 1971; Jones y Eimers, 1975; Phillips, Phillips, Fixen y Wolf, 1972)

Esto plantea una cuestión de importancia ¿qué grado de destreza o habilidad es necesario lograr?. Gardner () da respuesta al indicar los niveles progresivos de destreza: 1) aplicador, nivel elemental donde la aplicación de las técnicas se hace bajo condiciones limitadas en extremo y los requerimientos de la tarea son sumamente detallados llevando a una ejecución directa; 2) técnico, la aplicación se realiza bajo condiciones limitadas sin necesidad de una descripción detallada en extremo, en este caso es conveniente realizar supervisión de las tareas; 3) generalista, cuando se entrena para aplicar las técnicas a una variedad amplia de problemas; y 4) con sultor, es quien puede entrenar a otros en los principios y técnicas, generalmente tiene un grado universitario.

Concurrentemente, dichos niveles de destreza tienen como determinante el ambiente bajo el cual se han de poner en práctica, pues no es lo mismo la escuela que la casa o el parque

(Gardner, ; Wahler, 1969) y el método empleado para el entrenamiento. Dentro de los métodos usados para el entrenamiento se tiene el Role Playing (juego de papeles), Unidades de señal (presentar una señal en el momento que se emite la conducta deseada), sistemas de audio (radio-receptor portátil, regularmente colocado en el oído), sistemas audiovisuales y el modelamiento (observar la ejecución de un modelo experto). Sin embargo, no es conveniente emplear cada procedimiento en forma aislada ya que al combinar los procedimientos se logra un mayor grado de destreza o habilidad (Gardner, Op. Cit.). Por otra parte, el entrenar sobre la marcha es una buena medida ya que así se instruye directamente con respecto a qué, cómo y cuándo, ahorrando esfuerzos que pueden ser utilizados en otros menesteres (Dominguez, 1971)

Los trabajos anteriormente descritos no hubieran sido posibles de realizarse si no se tienen presentes 3 factores claves para su implementación (Thompson y Grabowsky, 1972): 1) recursos financieros, estructura administrativa e ideas para un programa; este último punto ha sido comentado ampliamente, por ello nos concretaremos a los anteriores ya que la formulación de metas y objetivos de una Institución del Edo. tiende a ser regida por consideraciones de carácter económico y político, más que por el problema en sí: manejo del interno.

El presupuesto o recursos financieros de la Institución, no harán el trabajo pero proporcionarán los medios necesarios para el sostenimiento de la marcha de la misma y sus programas

adquirir materiales y equipo diverso, comestibles, vestido, además aporta el salario del personal.

La estructura administrativa establece un marco de referencia para la implementación y mantenimiento de programas, al tener establecidos procedimientos formales de trabajo y, sobre todo, la definición de funciones de cada miembro del personal. Una adecuada estructura administrativa, señala a quien corresponde un problema determinado y específica, claramente, la conducta de la persona en su puesto. Un problema conectado directamente con este punto es el ejercicio de AUTORIDAD: la dirección, administración o el departamento Técnico pueden girar ordenes que contradigan instrucciones previas, obstaculizando el funcionamiento y desarrollo de los objetivos. Esto, facilita el surgimiento de estructuras informales basadas en la presión social del personal, secciones o departamentos, los celos, problemas personales y de relación entre el personal; dicha estructura emerge cuando se descarta a determinado miembro de asumir cierto puesto de responsabilidad dentro de la estructura formal, cuando hay competencia entre el personal, rumores, etc.

Al establecer una serie organizada de actividades y sus contingencias, se puede hablar de estructuración del ambiente, puesto que se tienen definidas las conductas-meta, los estímulos que habrán de controlar la misma y, sobretodo, las contingencias que fortalecerán la relación conducta-ambiente.

El presente trabajo tiene por objetivo describir una serie de programas elaborados para estructurar el ambiente de una institución de custodia para menores de conducta antisocial en el Estado de Baja California.

PROGRAMAS PARA LOS INTERNOS

ASEO PERSONAL

PROGRAMA

OBJETIVOS:

- Establecer conductas de auté-cuidado.
- Reducir el índice de enfermedades.

PROCEDIMIENTO

Llevar a los internos al lugar correspondiente (baños y regaderas), ingresarlos en grupos de 5 proporcionandoles jabón y toalla a cada uno.

Al momento de ingresar cada interno, anote el nombre y asegurese de que efectivamente realice la conducta requerida.

Una vez que hayan salido de la regadera, se hayan secado, proporcione ropa limpia. la ropa sucia deberán recogerla y entregarla a lavandería.

REGISTRO

Anote el nombre de cada interno que ingresa a la regadera.

Los criterios a cubrir son:

BAÑARSE-Tener limpiás todas las partes del cuerpo que esten descubiertas, no tener grasa, tierra en el cuello, manos, cara, uñas; en caso de usar camisa de manga corta observar los codos. El cabello no deberá lucir opaco, cenizo o grasoso.

PEINARSE-Tener el cabello acomodado, ordenado; en caso - ser pelo rizado (chino), no debrá estar enredado o enmarañado.

La algunos casos, será necesario RASURARSE:

Hombres- No tener pelo en la cara, a excepción del labio superior (bigote) y patilla no mayor que el lóbulo o pabello del oído.

Mujeres-No tener pelo en la axila. Este componente, no es básico y puede no ser tomado en consideración para efectos de registro.

RECOMPENSA

Proporcione la cantidad de puntos (10) y halague el que se haya aseado mediante comentarios tales como "¡Que bien te ves!", "Muy bien", etc..

OBSERVACIONES

En caso de que algún interno no realice la conducta, no imponga ningún castigo, grite o haga comentarios acerca de ello, unicamente indique la no ejecución de la conducta.

Aseguresé que la ropa sucia es entregada a lavandería.

RECERO-DEPORTIVAS

PROGRAMA

OBJETIVOS

- Instruir a los internos en las reglas de diferentes deportes y juegos.
- Formar equipos deportivos

PROCEDIMIENTO

Reunir a los internos en la cancha, hombres y mujeres, Pregunteles que desean jugar (basket-ball, Volley-ball, futbol, etc.); ayude a formar los equipos, tirando un "volado" con dos internos para que ellos escogan a los integrantes.

Una vez formados los equipos proporcione el material deportivo correspondiente.

Cuando el número de internos exceda el máximo de miembros de los dos equipos, integre otro y establezca un límite de tiempo para jugar (20 minutos, 25 puntos, etc) para que el tercer equipo inicie su participación. En caso de no completar el número, permata que miembros del equipo ganador se incorporen para completar el número requerido.

REGISTRO

Al formarse los equipos, anote los nombres de los internos participantes y el juego en que participarán.

RECOMPENSA

Otorgar el número de puntos correspondiente (10), acompañados de elogios como "¡que bien juegas!", "anotaste muchas puntos o goles", etc..

ASEO DE INSTALACIONES
PROGRAMA

OBJETIVOS

- Mantener las instalaciones del Centro limpias, sin papeles, colillas de cigarro, rayones en las paredes, etc.
- Conservar en buen estado y funcionamiento las instalaciones y equipos del Centro.

PROCEDIMIENTO

Asignar a cada interno una área determinada para realizar esta actividad, proporcionando el material necesario (escoba, trapeador, cubeta, jabón, etc.) y distribuyendo a cada interno en el área asignada. Una vez que estén en el área encomendada, proporcione las instrucciones necesarias de cómo realizar la tarea.

Al momento de asignar las áreas, anote el nombre del interno comisionado para la tarea.

REGISTRO

Anote el nombre y el área asignada. Luego, pasar a las áreas y revisar que las tareas cubran los requisitos establecidos. Las áreas y criterios son:

| AREA | CRITERIO |
|---------------------|---|
| I Baños y regaderas | - Pisos y paredes sin agua, polvo o manchas de cualquier sustancia. Lavar tasa, tanque, lavamanos y migitorio. Recoger papeles del cesto de basura y el suelo. |

AREA

CRITERIOS

- II Estancia y dormitorio - Canas ordenadas, sin ropa u objetos sobre la misma. Muebles sin cubierta de polvo, pisos sin papeles, colillas de cigarro o ropa. Ropa ordenada y colocada en su lugar, artículos de uso personal en su estante.
- III Cancha y Periferia - No debe tener papeles, polvo o lodo, colillas de cigarro, cascaras de fruta, envases de refresco, etc..
- IV Zona de Visitas - No deberá tener papeles dispersos en el suelo, colillas de cigarro, cascaras de fruta, envases de refresco. Las paredes y columnas no deberán tener rayones de lápiz, pluma, o cualquier otro material.
- V Patio y Corredores - No deberá tener papeles, colillas de cigarro, cascaras de fruta, envases de refresco. El pasto deberá regarse a diario, recogiendo la basura que esté sobre el mismo. Ocasionalmente, deberá cortarse y delimitarse el pasto.
- VI Cocina - Lavar los utensilios, trastos, cubiertos, charolas, mesas, sillas estufa, refrigerador.

| AREA | CRITERIOS |
|-----------|--|
| VI Cocina | - Cortar verduras, carnes, etc. Preparar alimentos. Limpiar pisos y ventanas. |

RECOMPENSAS

Proporcione la cantidad establecida de puntos (15) las dos ocasiones que acuda a revisar la ejecución de la tarea, al mismo tiempo que halaga con frases como: "¡Que sabrosa quedo la comida!", "se ven sabrosos esos ...", etc..

OBSERVACIONES

Dado que el trabajo de cocina requiere de mayor tiempo que las otras actividades, los internos asignados a cocina serán excluidos de las demás tareas.

LAVADO DE ROPA

PROGRAMA

OBJETIVOS

- Establecer la conducta de lavar la ropa sucia.
- Mantener limpia la ropa de uso personal del interno.

PROCEDIMIENTO

Cada interno deberá llevar su ropa sucia a lavandería.

El comisionado para esta tarea:

- a) marcar la ropa de cada interno;
- b) separar la ropa de color y ropa blanca.
- c) colocar la ropa dentro de la lavadora, agregar ja
bón;
- d) encender la lavadora.

En caso de que el interno no tenga conocimiento de cómo encender la lavadora, proporcione las instrucciones y, de ser necesario repita una vez más; caso contrario, instruya y modelé las conductas requeridas.

Cuando haya terminado de lavar, deberá poner la ropa en la secadora. Indiqué como funciona.

Al terminar de funcionar la secadora, revise que la ropa esta completamente seca, caso contrario, deberá ser extendida en los tendedores.

REGISTRO

Anote el nombre del responsable de la tarea, la hora, y demás datos que requiere la hoja de registro.

RECOMPENSA

Al momento de revisar la ejecución de la tarea, halague el que haya realizado la actividad con frases como "la ropa

quedo muy limpia", "huele bonito la ropa limpia", etc.

OBSERVACIONES

Al ingresar un interno, deberá bañarse de inmediato y después llevar su ropa a lavandería.

Al momento de recibir ropa, una vez que se encuentre internado, marcarla con las tarjetas correspondientes y entregarla a quien corresponda.

La ropa de cama (sábanas, cobijas, etc.) deberá lavarse de inmediato al ser desocupada o cada semana, cual ocurra primero.

INSTRUCTIVO DE REGISTRO

Ordene y distribuya a los internos para realizar las actividades diarias, anote el nombre de cada uno, la tarea asignada, área correspondiente y hora en que se efectúa.

Asegurese que la tarea se lleva a cabo en la hora indicada. No acepte cambios de horario o actividad. Si alguno de los internos desea cambiar de actividad, horario o queja, indiquele que la presente ante El Coordinador Técnico, después de haber concluido su tarea asignada.

Para efectos de registro es preciso marcar en la hoja -- sí la tarea se realiza, por ejemplo:

| NOBRE | A. PERS. | A INST | COCINA | RE-DE |
|-----------|----------|--------|--------|-------|
| José Mtz. | / | / | / | / |

El ejemplo muestra que el interno José Mtz. realizó sus actividades de aseo personal e instalaciones y participó en recreo deportivos.

El horario de actividades es el siguiente:

| ACTIVIDAD | HORARIO |
|-------------------------|----------------|
| Aseo Personal..... | 6:30-7:00 a.m. |
| Aseo Instalaciones..... | 7:30-8:30 " |
| Cocina | 7:00-14:00 |
| | 16:00-19:00 |
| Recreo-deportivos | 10:00-11:00 |

No olvide señalar la hora, fecha y demás datos que solicita la hoja de registro.

INSTRUCTIVO DE RECOMPENSAS

Quando el interno se encuentre realizando su actividad asignada, o una vez terminada, otorgué la cantidad de puntos que se acredite por haber realizado la tarea. Al momento de proporcionar los puntos, solicite de manera amistosa y cordial la tarjeta de puntuación y halague el que haya realizado la tarea con frases que hagan resaltar lo ejecutado: "dejaste muy limpios los baños", "tú cama quedo bien tendida", "que bien quedo tú ropa ordenada", etc.

La conducta a recompensar y sus definiciones se encuentra en el instructivo de registro, por ello aquí solamente se hará mención de ella, agregando el valor de cada una en puntos.

| ACTIVIDAD | VALOR |
|-----------------------------|-------|
| Aseo Personal | 10 |
| Aseo de Instalaciones | 30 |
| a) lavado de ropa | 15 |
| b) cocina | 15-15 |
| Recreo-deportivas | 10 |

El otorgar puntos sólo requiere de marcar la actividad

El número de puntos acumulados durante el día, será canjeado a una hora determinada por los privilegios que cada interno desee.

Los privilegios son:

| | |
|--------------------|----------|
| Televisión | 20 Ptos. |
| Radio | 30 " |
| Pelotas | 20 " |
| Jgos de Mesa | 50 " |
| Refrescos | 30 " |

El acceso a eventos recompensa debe reunir ciertos elementos necesarios para que logren su propósito sobre las conductas que deseamos. Por ello, se describe a continuación cómo organizar algunos de los eventos.

TELEVISIÓN: Controlar el acceso mediante el cobro de los puntos establecidos de Lunes a Viernes. A las 19 Hrs. pregunte a los internos quien desea ver televisión, anote sus nombres y descuenta el número de puntos convenido para este evento. A la hora indicada, permita que los internos anotados entren a la sala, pregunte si existe algún programa en particular que deseen ver, si hay dos programas simultaneos, someta a votación cuál de ellos será visto por todos. Aquel programa que tenga mayor votación será el que se sintonice.

Cuando alguno de los internos desee ver TV y no se haya registrado a la hora, retíreló al dormitorio sin comentar o disculparse.

Al terminar el período de ver TV, escoga a dos internos para realizar la limpieza del lugar.

Si alguno de los internos desea retirarse al dormitorio, acompañelo y dé aviso a su pareja de vigilancia y a la caseta de guardia de su salida.

RADIO: A la hora que rige el canje para oír el radio, pregunte "¿quienes van a oír el radio?", anote los nombres y descuenta el número de puntos establecido, llevelos a la sala y cuestione sobre la estación que desean escuchar; en caso de haber varias estaciones, sometalas a votación y la que obtenga mayoría de votos será la escuchada.

Recuerde que no se debe escuchar la radio a cualquier hora y en caso que algun interno desee hacerlo, indíquele que exis

Recuerde que no se debe escuchar la radio a cualquier hora y, en caso de que algún interno desee escucharla, indíquelo que existe una hora determinada para ello, después de esa hora no es posible.

PELOTAS: Los juegos deportivos son una actividad necesaria y su utilidad como evento de recompensa es alto cuando se maneja adecuadamente.

En la hora establecida, aquellos internos que deseen jugar permítalos que lo hagan, únicamente anote el nombre y el tipo de juego realizado, descuenta el número de puntos convenido y fije un límite de tiempo para jugar (30 minutos, 25 puntos, etc.)

No permita que participen internos que no hayan pagado el privilegio de jugar; indíqueles que la hora de canje ya transcurrió y que no es posible que él participe.

JUEGOS DE SALA: Anote el nombre de cada interno, el tipo de juego que usará, descuenta el número de puntos convenido el tiempo de juego y señale a un responsable de las piezas que componen el juego.

El límite de tiempo es fijo, no permita que permanezcan más allá del establecido.

OBSERVACIONES: Si llegasen a presentarse casos o detalles no tomados en consideración, avise de inmediato al Coordinador Técnico.

RECOMPENSAS

| EVENTO | CLAVE | VALOR | HORARIO |
|---------------------|-------|----------|-----------|
| Televisión | Tv | 20 Ptos. | 20-22 hrs |
| Radio (una hora) | Ra | 30 " | 8-20 " |
| Paq. palomitas | P/pal | 30 " | 20-22 " |
| pelotas | Pel | | 15-16 " |
| -basket | | 20 " | |
| -Volley | | 20 " | |
| -ping pong | | 30 " | |
| Taza/chocolate | T/cho | 20 " | 20-22 " |
| Refresco | Re | 20 " | 13-14 " |
| Juegos electronicos | J/el | 50 " | 16-18 " |
| Juegos de mesa | J/m | 40 " | 16-18 " |
| | | | 20-22 " |
| Cine | C | 100 " | Sabados |

SUGERENCIAS PARA LOS VIGILANTES

El vigilante debe tener habilidades que le permitan convivir con los internos, ser capaz de relacionarse de manera positiva, amistosa y, sobre todo, recompensar la conducta adecuada en el momento oportuno, proporcionar orientación cuando sea necesaria.

Sin embargo, hay ocasiones en llevar a cabo este tipo de acción es difícil, debido a que el interno presenta problemas para relacionarse con los demás, incluyendo al personal de vigilancia. Para ello, como una manera de solucionar este tipo de conflictos, existen puntos básicos con los cuales es posible reducir o aminorar el problema y son:

- 1) Definir el problema: describa la conducta en términos precisos para usted y los demás vigilantes, de manera que todos pueden estar hablando de la misma conducta.
- 2) Describa la conducta al interno:
 - a) modelando la forma en que lo hace.
 - b) practique con el interno la conducta que usted desea de él, asegurándose que fué explícito en cómo definió la conducta adecuada.
- 3) Proporcione orientación e información.
- 4) Evalúe la efectividad de la orientación: observe si cambia la conducta-problema, si disminuyó, aumentó, etc..

**PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO
PARA
PERSONAL DE VIGILANCIA**

OBJETIVOS GENERALES

Proporcionar información y orientación para identificar y manejar la conducta inadecuada del menor dentro de la Institución.

Establecer un ambiente propicio para el intercambio de información entre las secciones Técnica, Administrativa y de Vigilancia.

Especificar las funciones y actividades de los miembros del grupo de Vigilancia, enfocadas a crear una mejor auto-imagen en cada uno.

DROGADICCIÓN

- Identificar cuándo el menor se encuentra bajo los efectos de drogas.
- Manejar la conducta del menor cuando se encuentre bajo los efectos de drogas.

AGRESIÓN

- Identificar la conducta de agresión.
- Diferenciar la conducta de agresión y juego rudo.
- Identificar las diferentes manifestaciones de la conducta de agresión.

ADOLESCENCIA

- Señalar los aspectos del desarrollo psicosexual del adolescente.
- Orientar en las diferentes formas de manejar la conducta del adolescente.

COMUNICACIÓN

- Conocer la estructura orgánica del Centro para Menores.
- Describir las funciones de las secciones que integran el Centro para Menores.
- Analizar las funciones de la sección de Vigilancia.
- Establecer un intercambio de información entre las secciones que integran el Centro para Menores.

INTRODUCCIÓN

El servicio de vigilancia o custodia, es el responsable por innumerables detalles que afectan la vida del interno dentro de las Instituciones: las actividades de limpieza, tomar alimentos, asistir a la escuela, su aseo personal, y otras responsabilidades.

De la manera como estos deberes se lleven a cabo, depende el éxito del programa.

El vigilante debe recordar siempre, que aunque este investido de poder, este no le confiere autoridad o derecho para imponer un trato inhumano, injusto o irracional al menor.

Es evidente que la vida institucional debe tener ciertas restricciones, pero estas deben ser trazadas, definidas clara y precisamente para que sirvan a un buen propósito o meta.

ORGANIZACIÓN:

La organización ideal, es aquella cuyos componentes responden unitariamente, empleando todos los conocimientos y fuerza para la solución inmediata de algún problema, dejando un amplio margen para el ejercicio de la iniciativa individual.

Todos los elementos de la organización de vigilancia deben apoyarse mutuamente u concentrar sus esfuerzos hacia un objetivo común. Cada rama del servicio debe cooperar para proporcionar la máxima asistencia en el terreno.

El panorama de las actividades de la organización, debe ser tan amplio como el problema. La absoluta unidad de mando, es uno de los requisitos de la supervisión eficiente. Si las ideas concebidas para el plan de acción, de la dirección, administración, técnicos y custodia, no son armoniosas, si las reglas y reglamentos incluyen la selección, entrenamiento, - distribución y supervisión bajo los cuales se hace funcionar la institución y si los objetivos finales no se encuentran unificados el resultado es la confusión, el desorden.

Es obvio que una organización integrada encontrará fuerzas para el desarrollo de sus planes, en una supervisión eficaz, disciplina y en la preparación de sus elementos.

El trabajo se divide por qué:

- a) el humano difiere en su capacidad, entrenamiento, habilidad e interés.
- b) la especialización desarrolla las habilidades de miembros.
- c) no es posible realizar dos tareas a un tiempo.

- d) no es posible tener todo el conocimiento del trabajo.
- e) no es posible estar en dos lugares a un tiempo.
- f) no pueden existir dos jefes en un mismo lugar, para un mismo equipo de trabajo.

Por ello, se debe obtener una organización en la cuál todos los servicios y operaciones, caigan en un mismo centro, agrupado en departamentos.

Bajo esta línea de trabajo, la autoridad se traza y ejerce del ejecutivo a la dirección, al director y jefes de departamento.

La organización implica autoridad, disciplina, unidad de mando y dirección, postegando el interes personal ante el interes común.

No puede construirse una organización efectiva, simplemente dividiendo a los miembros en grupos, asignarles funciones y otorgarles autoridad, es necesario adaptar la organización a las necesidades que surgen de la misma institución y a la naturaleza de los problemas que enfrenta cotidianamente, reclutando y asignando a los hombres apropiados a los lugares donde mayores y mejores resultados puedan proporcionar a la organización y, por ende, a la institución.

La organización es una necesidad social, humana. Su existencia proporciona a sus miembros sentimientos de lealtad, integración e identidad de grupo. Es una fuerte relación laboral, de amistad, de familiaridad.

En una institución organizada, las actividades del personal se reducen a acciones sencillas y concretas. La actividad del cuerpo de custodia es, esencialmente, la supervisión y la orientación.

La supervisión que realiza un vigilante tiene sus objetivos y los resultados, dependen de la persona que lleva a cabo dicha acción, de la experiencia, habilidad desarrollada y la capacitación recibida.

Los conocimientos y la conducta que se requiere para la supervisión eficaz, se puede aprender. El vigilante eficaz, eficiente, conoce su trabajo, tiene confianza en sí mismo, aunado a un temperamento estable, uniforme, que se comunica fácilmente con otros y reconoce las diferencias de cada individuo

CONOCIMIENTO DEL TRABAJO. El vigilante, al dar una orden o instrucción, debe tener y comprender las metas de la organización, su política y procedimientos. Conocer su trabajo y tener una idea clara del trabajo que corresponde al interno los materiales que se emplean, el tiempo que se requiere, lugar donde se realiza y poder evaluar el trabajo desarrollado de acuerdo con las normas de la institución, son elementos del conocer su trabajo.

CONFIANZA EN SÍ MISMO. Conocer el trabajo proporciona seguridad personal en uno mismo. El vigilante que confía en sí mismo, sabe lo que se requiere hacer, quien debe hacerlo, -- cuando hacerlo, donde. Puede tomar una decisión basándose en los hechos.

Un producto colateral de la confianza, es la flexibilidad, con una marcada preferencia por el respeto más que por la -- popularidad: ser popular, no necesariamente es ser eficaz.

TEMPERAMENTO UNIFORME. Tener de manifiesto un temperamento uniforme, es no dejar que los problemas de índole personal, familiar, interfieran en las relaciones cotidianas con los

compañeros de trabajo y los internos. Dejar los problemas en el camino, la puerta y esforzarse por mantener una misma disposición de ánimo día tras día, es una tarea difícil, más no imposible, pero al lograrlo se obtiene un control sobre sí mismo y no convierte a otros en víctimas de las frustraciones o desventuras.

Sus normas no varían de un día a otro, según este de buen o mal humor; se sabe que puede esperarse de él.

COMUNICACIÓN. Incluye impartir ordenes, enseñar, corregir y evaluar. Para una comunicación eficiente el vigilante debe:

1) tener una meta, conocimiento de cual debe ser el resultado de una tarea determinada;

2) proporcionar ordenes claras y comprensibles; la orden impartida debe informar todo lo necesario para que se efectúe la tarea.

3) Adaptar la orden al individuo, algunos internos comprenden las ordenes con mayor facilidad que otros y tomará menos tiempo explicarles, por ello el vigilante debe tener presente esto y, al dar ordenes, proporcionarlas de forma sencilla y comprensible, reduciendo así, la confusión y el enojo.

4) verificación periódica; determinar si el trabajo se está realizando correctamente, si está adelantado, etc.. Si el trabajo es complicado, indicar que se le informe cuando haya terminado cierta parte, antes de proseguir y, así, realizar una evaluación de lo avanzado para continuar.

Dentro de la supervisión, existen dos puntos esenciales, a parte de los mencionados, que hacen del trabajo de supervisión una actividad de orientación y rehabilitación: reconocer las diferencias individuales y la corrección y labanza.

RECONOCIMIENTO DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES. Es un error común, no reconocer las diferencias de cada individuo bajo la creencia de que todos deben ser tratados igual (todos coludos o todos rabones). Algunos requieren de un trato energético, firme, sin contradicciones; otros responden con un trato más - condescendiente, amistoso y requieren de poca instrucción y supervisión; unos están dispuestos a la supervisión, otros no.

CORRECCIÓN y ALABANZA. Sensibilidad y comprensión de las diferencias individuales, son factores requeridos para la co rrección. Algunos internos aceptan de buena manera ser corre gidos y lo agradecen, otros son sensibles aun para la crítica bien intencionada.

La alabanza proporciona sentido y se acepta con facilidad. Alabar, consiste en motivar con palabras de aprecio cuando una tarea se está haciendo correctamente, mencionando los as pectos relevantes.

Cuando es necesario corregir, es conveniente iniciar la - crítica con una alabanza y, luego, señalar la fallas, enfati zando que una parte del trabajo se ha realizado bien y que no es un desperdicio de esfuerzo total, por ejemplo: "Júan, que bueno que hayas terminado de barrer el pasillo; sin embar go aun quedan algunas partes con polvo y basura; quieres lim piar otra vez, por favor"

El uso de la alabanza debe reservarse para ocasiones propi cias , de usarla con frecuencia o facilidad pierde todo el valor como medio de corrección y orientación. Una vez estable

cida la norma de ejecución o criterio, de la calidad debe mantenerse constante. Al alabar, se debe hacer por el trabajo que esta acorde con el criterio o norma y el esfuerzo realizado, en caso contrario crea sospechas e incertidumbre.

CONTROL DE LLAVES.

El control de las llaves es un factor importante para la seguridad de la institución y su personal. Es evidente que la institución no podría con su responsabilidad si el sistema empleado para controlar sus llaves es deficiente.

Cualquier sistema que se implante para el manejo de llaves requiere plena cooperación y comprensión de cada uno de los vigilantes y funcionarios.

Los elementos esenciales del control de llaves son:

- a) contar con un centro para control de llaves. Siendo el único lugar para entrega y devolución de llaves. No permitir el acceso a los internos.
- b) disponer de un libro de registro, anotando a detalle el No. de cada llave, nombre de la fábrica de cerraduras y candados, localización, cantidad de llaves que se tiene por cada cerradura o candado.
- c) tablero con ganchos para cada llave.
- d) dejar recibo firmado cada vez que se retira una llave, indicando nombre de la persona solicitante, lugar de pertenencia.
- e) comunicar la necesidad de reemplazo de chapas, candados, cerraduras, etc.
- f) comunicar los cambios de chapa, llave o candado al centro de control.
- g) no permitir que los internos manejen las llaves, aun y cuando estén a un lado del vigilante.
- h) no portar las llaves a la vista.

DISCIPLINA

No hay sustituto para la moral y la disciplina en un centro de reclusión. El agente de vigilancia debe comprender que disciplina no es un medio de castigo, sino una guía, un adiestramiento, orientación. De no existir la disciplina, es difícil mantener el orden, la limpieza y sanidad y, sobre todo, la seguridad y el logro de mantener un sistema vigente. El éxito o fracaso, se puede determinar en función de la eficiencia en el manejo de grupos de internos.

Muchos centros de reclusión, que entre otros aspectos, tienen las actividades e instalaciones adecuadas para realizar una adecuada custodia y orientación, fracasan, por no tener ni apreciar el valor de la disciplina. La actividad y la personalidad del vigilante, juegan un papel importante en las relaciones con los internos y el personal. De hecho, si el vigilante no corrige al interno al momento de éste viola una disposición o regla, las siguientes violaciones y sus secuelas serán intensas para el vigilante.

Un vigilante debe mantenerse sereno, pensar sus palabras y estar seguro que la medida disciplinaria que administra, guarda una relación estrecha con la falta cometida. Los internos se comportan de acuerdo con las reglas de la institución cuando la disciplina es firme y justa, cuando no existen favoritismos dentro del personal.

La custodia y el tratamiento van de la mano. La vigilancia, la disciplina y la seguridad, ocupan los primeros lugares dentro de un ambiente institucional de rehabilitación, sin estos

atributos no puede haber orientación, reeducación de conductas antisociales.

El fin último de la disciplina lo constituye la confianza, el control, respeto para sí mismo, la autodisciplina y no se limita a ser solamente capacidad de la persona para ajustarse a las reglas y disposiciones de la institución, sino también preparación y deseo de conformarse a las normas para una vida social e individual productiva.

La disciplina debe ser simple, objetiva y fomentar la responsabilidad personal del interno ante la estructura social de la que forma parte.

De no llevarse a cabo una supervisión minuciosa, atenta, se encuentra que el orden y la disciplina van desmoronándose paulatinamente. Los internos son los primeros en descubrir - al vigilante que cumple descuidadamente con sus obligaciones. Una supervisión deficiente es con frecuencia, causa de pequeños malestares y con el tiempo llegan a convertirse en grave conflicto de disciplina. En tales condiciones, decae la imagen que de sí mismos tienen los internos, el personal de la institución.

Un buen vigilante, elimina desde su inicio las causas de disturbios, evitando así la necesidad de enfrentar problemas mayores posteriormente.

LA INSTITUCIÓN Y LA INFLUENCIA DEL PERSONAL SOBRE EL MEDIO AMBIENTE

La influencia que la institución ejerce sobre el interno no se limita a los efectos que surgen de los programas educativos o al impacto de esfuerzos especializados. Incluye los efectos que ejerce el ambiente total que prevalece en la institución, consistente en los elementos físicos y psicológicos que le caracterizan: reglamentos, procedimientos, políticas, y sobre todo, las actitudes del personal.

El comportamiento humano se caracteriza por que el individuo se adapta al ambiente que le rodea, cuando está expuesto constantemente a él. Conocer el ambiente de la institución y la manera en que se establece, proporciona al personal una visión nueva y necesaria del lugar de trabajo; le ayudará a comprender como influye el ambiente sobre los internos y cómo está altera su manejo y control.

ACTITUDES DEL PERSONAL. La responsabilidad por la creación de un ambiente, recae sobre el personal que labora en la institución. Si un interno es hostil y se niega a cooperar, el personal de vigilancia no necesita responder a la hostilidad con cortesía, cautela o miedo, cuando imparte una orden. De reaccionar con miedo, quien controla la situación es el interno, no el vigilante; la actitud del personal debe indicar que reconoce la hostilidad y la acepta. Una tarea no debe posponerse o asignarse a otro interno, porque aquel es agresivo, cuando se le asigna; la tarea se asigna de manera impersonal

sin dar razones para mayor hostilidad.

El interno reincidente, logra controlar y manipular al personal, apoderándose de la ventaja psicológica. Esto lo puede hacer de diferentes maneras por ejemplo: "quejándose ante un grupo de vigilantes, pues el equipo de, le dá más oportunidad de estar en el baño, de ayudarlos en sus actividades, de no ir a la escuela, etc." y quien oye esto, cómo no desea que se le catalogue de "MALO", accede y permite efectuar aquello que otros otorgan al interno.

Toda situación que dá lugar a reacciones de carácter emotivo, (enojo, alegría, etc.) de parte del vigilante, es explotada por los internos. El vigilante que se enoja cuando le insultan y devuelve el insulto o amenaza impulsivamente con castigar al interno, está siendo controlado y manejado por los internos y ha perdido el control sobre el ambiente, del cual forma parte.

Los internos reconocen rápidamente la falta de experiencia, conocimientos, temor, inseguridad, por parte del personal y lo usan en su beneficio.

La falta de experiencia tiene serias consecuencias cuando el vigilante reacciona en forma desmedida. La reacción del personal no calificado, faltó de experiencia, por lo general se caracteriza por miedo, enojo, confusión, agresión, olvidando por completo su función.

RELACIONES CON LOS INTERNOS. Los internos no pueden amedrentar fácilmente, al vigilante que conoce su trabajo y tiene confianza en sí mismo. Las expresiones de hostilidad hacia los internos no tienen cabida dentro de un centro de reclusión. El funcionario agresivo, hostil, actúa con desacierto y propi

cía un ambiente de agresión y hostilidad, teniendo como consecuencia la insolencia y problemas de disciplina.

EL LENGUAJE COMO APOYO AL AMBIENTE. La presencia e interés se reflejan en una actitud positiva para el trabajo que, al mismo tiempo, se observa en el trato con los internos. Si se desea respeto, se debe iniciar por dispensarle a otros, no exigiendo o infundiendo miedo con agresiones, insultos, o vejaciones a la persona del interno.

El lenguaje es indicativo de las actitudes, quien tiene interés en buscar y logra la cooperación de los internos lo hace manteniendo presente las metas y las diferencias individuales.

Usar un lenguaje "correcto", es difícil cuando entre los internos se emplea una manera "grosera" para comunicarse - entre sí o cuando el trato familiar es de igual forma. Al usar un lenguaje adecuado, se le recuerda al interno que es una persona con identidad, creando un ambiente formal y estructurado en el cual se disminuyen las posibilidades de conflictos.

FARMACODEPENDENCIA

I.- OBJETIVOS

- a) Que el personal de custodia de la Escuela Granja, reciba-
Conocimientos generales sobre la farmacodependencia.
- b) Conozca los métodos comunes de identificación de drogas y
usuarios.

II.- CONCEPTOS

- a) Farmacodependencia: Estado psíquico y a veces físico entre
un organismo vivo y un fármaco, se caracteriza por modifi-
caciones del comportamiento y otras reacciones que compren-
den siempre un impulso irreprimible a tomar el fármaco en-
forma continua o periódica, a fin de experimentar sus efec-
tos psíquicos y a veces para evitar el malestar producido
por la privación.
- b) Droga o Fármaco.- Sustancia que introducida en el organis-
mo vivo puede modificar una o más de sus funciones.
- c) Farmacodependiente: Todo individuo que sin fin terapéutico
tenga el hábito o la necesidad de consumir algún estupefa-
ciente o sustancia psicotrópica.
- d) Abuso: Consumo de una droga en forma excesiva, persistente-
o esporádica incompatible, o sin relación con la práctica mé-
dica habitual.
- e) Tolerancia: Adaptación del organismo a los efectos de la --
droga lo cual implica la necesidad de aumentar la dosis pa-
ra seguir obteniendo resultados de igual amplitud.

III.- Clasificación de droga. Los fármacos se clasifican de acuerdo al efecto que ejercen sobre la actividad mental o el estado psíquico de una persona. Este efecto puede ser de dos tipos: Los que aceleran la actividad mental son los estimulantes y los que retardan la actividad mental son los depresores.

IV.- Identificación de drogas: Para poder brindarle ayuda a un farmacodependiente, una de las acciones primarias es poseer nociones acerca de los métodos para detectarlas. Una identificación precisa es una labor difícil, sin embargo, si tenemos posibilidades de encontrar sustancias sospechosas de ser drogas, debemos reconocer las más comunes y saber canalizarlas con gente especializada

Métodos comunes.

- 1.- Identificación a primera vista.
- 2.- Estar familiarizados con el color, tamaño, marca, contenido de ciertas drogas (que se conozcan por necesidad de la familia que desempeñan).
- 3.- Reactivos químicos (especiales)

V.- Identificación de usuarios: Es importante el reconocer a una persona bajo los efectos de las drogas.

El diagnóstico autorizado solo puede ser emitido por un médico. Sin embargo se puede establecer la sospecha y canalizar a la persona farmacodependiente para su atención.

Cada droga produce una serie de manifestaciones particulares en la persona que la consume. No obstante, existen da

- tos generales que nos hacen sospechar que la persona es farmacodependiente. Tambien se debe tener en mente que es común el que una misma persona ingiera varias drogas simultaneas o alternativamente, siendo difícil la identificación.

Datos generales.

- 1.- Cambio más o menos súbito en la conducta habitual
- 2.- Trastornos de atención, disciplina, rendimiento laboral o escolar.
- 3.- Dificultad para aceptar responsabilidades.
- 4.- Estados de animo inestables.
- 5.- Rechazo a antiguos amigos y sustitución en el círculo de amistades.
- 6.- Cambios en el lenguaje o en el vestido.
- 7.- Descuido de la apariencia física o de la vestimenta.
- 8.- Exigencias en los gastos personales.
- 9.- Presencia de algun olor especial en el cuerpo y en la ropa.
- 10.-Uso de anteojos o camisas de manga larga.

b).- Identificación de menores infractores farmacodependientes.

A algunos toxic-manos se les puede reconocer, facilmente, - cuando son admitidos en el Centro de reclusión, por las marcas de aguja o cicatrices que tienen en los brazos o piernas. Sí se identifica facilmente al farmacodependiente, el custodio puede estar alerta y vigilar de cerca a estos individuos para detectar señales de abstinencia que ocurren cuando no disponemos de la droga durante algún tiempo.

No siempre se puede reconocer. A veces parecen normales o parecen solo ligeramente nerviosos o confusos. Otros, parecen estar borrachos, tener perturbaciones mentales, epilep -

- sias o ansiedad profunda y trastornos emocionales. El custo dio, debe reconocer al sujeto que muestra los síntomas que hacen necesaria, o bien una vigilancia y observación frecuentes, o atención médica inmediata.

Después de 1 o 2 días de haber tomado la última dosis de una de las drogas citadas, el interno farmacodependiente comenzará a mostrar señales de abstinencia.

Como:

- Fuertes dolores y espasmos musculares.
- Dolores abdominales.
- Inquietud e insomnio.
- Sudor copioso.
- Debilidad.
- Sofocones y escalofríos alternados.
- Pérdida de apetito.
- Pérdida de peso.
- Ansiedad y señales de histeria.
- Ataques convulsiones.

Es necesario ejercer una estrecha vigilancia, durante la abstinencia y durante el período que le sigue por cuanto, es en dichas ocasiones que se plantean problemas difíciles para el custo dio. Como este es un período de verdadera enfermedad física y angustia emocional para el interno, deben recibir atención y cui dados especiales.

A menudo los internos farmacodependientes tratan de lesionarse o

suicidarse, durante estos períodos y el custodio, debe tomar precauciones especiales para controlarlo y evitar estos actos.

El custodio debe aislar al interno durante el período de abstinencia, para que no moleste a los demás y no pueda recibir drogas de contrabando.

El vigilante tiene la responsabilidad de vigilar cuidadosamente al interno, después del período de abstinencia.

Como el interno puede tener aun deseos de tomar la droga después de la abstinencia, se justifica que el personal de custodia sospeche mucho de este individuo. Se debe registrar al interno con frecuencia e inspeccionar el dormitorio, vigilar de cerca a las visitas para evitar que reciba drogas de contrabando.

Personalidad del farmacodependiente

Sujeto que tiene acentuada inestabilidad familiar, laboral, -educacional. Se observa claramente que su conducta delictiva es una rebeldía frente a normas y patrones sociales. Manifiesta una definida oposición hacia la familia y la sociedad. Existe, así mismo un deseo de aventuras que lo llevan a dembu^{lar}.

El farmacodependiente es una persona inmadura, infantil, sentimiento de omnipotencia, evasivo y manifestando su permanente dependencia de la droga.

Presenta valores sociales distorcionados que le impiden discriminar entre aspectos negativos y favorables. Existe una justificación de su accionar delictiva, de su dependencia, manifes*

tando que "le permiten trabajar mejor", que tiene mayor resistencia", que no se preocupa " que puede hablar más fácilmente con las personas", etc. Psicológicamente esto conduce a una paulatina disgregación del pensamiento y una insensibilidad afectiva. En las relaciones interpersonales presenta una actitud de comunicarse únicamente con las personas que tengan sus ideas, sus intereses, pero también aquí se observa un deterioro que lo pueden llevar a situaciones sumamente confusivas, psicóticas, paulatinamente se va estructurando ideas delirantes, en especial paranoide, que en la institución de reclusión se traducen en conductas agresivas con la figura de autoridad. A medida que avanza el deterioro se limita el área de aprendizaje, de intereses, y pierde su conciencia de enfermedad.

tando que "le permiten trabajar mejor", que tiene mayor resis-
tencia", que no se preocupa " que puede hablar más fácilmente
con las personas", etc. Psicológicamente esto conduce a una
paulatina disgregación del pensamiento y una insensibilidad -
afectiva. En las relaciones interpersonales presenta una ac-
titud de comunicarse únicamente con las personas que tengan -
sus ideas, sus intereses, pero también aquí se observa un de-
terioro que lo pueden llevar a situaciones sumamente confusio-
nales, psicóticas, paulatinamente se va estructurando ideas de
delirantes, en especial paranoide; que en la institución de re-
clusión se traducen en conductas agresivas con la figura de -
autoridad. A medida que avanza el deterioro se limita el - -
área de aprendizaje, de intereses, y pierde su conciencia de
enfermedad.

| | | DROGA | USOS MEDICOS | DEPENDENCIA FISICA | DEPENDENCIA PSIQUICA | TOLERANCIA | ADMINISTRACION | EFFECTOS | EFFECTOS SOBREDOSIS | SINDROME ABSTINENCIA | PRIMEROS AUXILIOS | | | |
|---|---|--------------|-----------------------------|--|----------------------|------------|----------------|-------------|--|--|--|--|--|-----------------------|
| D E S E T U P R E F E A S C I O E N T E S | O | Opio | Analgesico Antidiarreico | Alta | Alta | SI | Oral | | | | Mantener vias respiratorias libres Naloxone 0.4.I.V. o subcutanea c/3min. hasta 3 dosis Naloxone 5-10mg I.V. o subcutanea e 0.3 a 1.2mg de Lorfan, I.V. o subcutanea c/15 min hasta normalización de respiración No dar Narcanil o Nalline en envenenamiento por Leveproxyfene o pentazocina No usar analepticos fuertes. Lavado gastrico; carbon activo de 50g en 500ml agua e permanganato de potasio al 1-2000 y dejar en estomago sulfato de magnesio. Mantener al paciente caliente, dar a beber cafe negro fuerte si esta consciente. idem, si hay convulsiones usar barbituricos. | | | |
| | | Merfina | Analgesico. | | | | | | Fumada | | | | | |
| | P | Cedexina | Antitussigene | Moderada | Moderada | | Oral | | | | | | | |
| | | Heraina | Ninguno | | | | Inyectada | | | | | | | |
| | A | Hydromerfene | Analgesico | Alta | Alta | | Inhalada | Euforia | Lenta y ligera, respiración, piel pegajosa, convulsiones | Ojos llorosos, fluidez en nariz, - bestezos, - pérdida apetito | | irritabilidad | | |
| | | | | | | | Fumada | Somnolencia | depresión respiratoria. | comas, posiblemente muerte | | tambor pánico, enfriamiento, sudoración, en tumecimiento, náuseas. | | |
| | E | N | Heperidina | | | | | Oral | Pupilas contraídas | | | | | |
| | | | Metaadona | Analgesico sustituye Heraina | | | | Inyectada | Náuseas | | | | | |
| | S | O | Otros | Analgesico Antidiarreico Antitussigene | Alta Baja | | Alta Baja | | | | | | | idem que para el Opio |

| | | DROGA | USOS MEDICOS | DEPENDENCIA FISICA | DEPENDENCIA PSIQUICA | TOLERANCIA. | ADMINISTRACION. | EFFECTOS | EFFECTOS SO-REDOSES | SINDROME ABSTINENCIA | PRIMEROS AUXILIOS | | |
|---|--|--------|--------------|--------------------|----------------------|-------------|-----------------|---|--|---|---|----------|-----------|
| D E P R E S A L S A B O R E S | I N H A L A B L E T E R | THINER | NO | MUY LEVE | MARCADA | MUY MARCADA | INHALADA | Euforia hilaridad Vértigo debilidad cefalea náuseas vómito depresión terapéutica confusión mental lenguaje incoherente, conducta de embriaguez, inquietud diplopia tinitus neuritis | Visión borrosa temblores, taquipnea, latido ventricular irregular Convulsiones somnolencia estupor, parore respiratoria, muerte anemia aplásica, trastornos hepáticos y renales. congestión pulmonar, hemorragia reproductiva, dermatitis exfoliativas idem + degeneración cerebelosa hepatomegalia idem + anemia hemolítica, purpura trombocitopénica y mielofibrosis. | Ansiedad, astenia cefalea insomnio convulsiones delirio abdominal | Respiración artificial (95% oxígeno y 5% CO2) No dar epinefrina ni efedrina, ni medicamentos relacionados. | | |
| | | | | | | | | | | | | Cemento | |
| | | | | | | | | | | | | Tintura | |
| | | | | | | | | | | | | Zapatos | |
| | | | | | | | | | | | | Gasolina | |
| | | | | | | | | | | | | Eter | Anestesia |

ETAPAS EN EL DESARROLLO PSICOSEXUAL

Como parte de la personalidad de todo ser humano, la sexualidad se va formando desde su nacimiento. El sexo biológico queda establecido desde el momento de la concepción, pero el sentirse y el ser hombre o mujer se va aprendiendo día a día. A continuación se habla sobre el desarrollo psicosexual del niño y adolescente. Los límites establecidos deben ser considerados flexibles, pues varían según cada individuo.

NIÑEZ

El niño al nacer no tiene diferenciación de su persona con lo que le rodea, ni una integración de su Yo. A través de sus percepciones del medio, va aprendiendo a conocer sus límites corporales. Junto a estas nociones de seguridad, a través del amor y la aceptación de la madre o de la persona de quien depende totalmente.

Esta primera relación es básica en la formación de la personalidad. La aceptación paterna del sexo biológico de su hijo es de suma importancia en la identidad sexual de éste, ya que desde esta edad él se ira sintiendo hombre o mujer y adquiriera satisfacción o insatisfacción respecto de su sexo.

DE LOS 18 MESES A LOS 4 AÑOS.

El ambiente familiar constituye el mundo pequeño. El niño aprende por las actitudes de quienes lo rodean, si todas las partes y funciones de su cuerpo son buenas y necesarias o si, por el contrario, algunas son sucias o vergonzosas. Por esto es crucial -

que el entrenamiento de los esfínteres debe ser tranquilizante y, desde un principio, se les enseñan las palabras correctas para todas las partes del cuerpo y sus funciones. El niño de esta edad manifiesta gran curiosidad acerca de las diferencias anatómicas habidas entre niños y niñas, hombres y mujeres. Las actividades de los niños de esta edad no están diferenciadas, son comunes uno u otro sexo.

DE LOS 3 A LOS 5 AÑOS.

El mundo del niño en edad preescolar se amplía a su vecindario a sus amigos y en muchos casos, a la guardería o al jardín de niños. Dentro de la familia, la figura de ambos padres es muy importante, pues en ella se basa su seguridad personal que lo animará a dar los primeros pasos fuera de su casa, con gente que no había conocido antes. Por otra parte, debido a la influencia cultural, las actividades de los niños y de las niñas comienzan a diferenciarse.

La curiosidad sexual del niño se manifiesta continuamente; -- espía, pregunta, imita actitudes del sexo contrario, muestra gran interés hacia el propio y el de los demás. La exploración de su cuerpo lleva al niño a descubrir que ciertas partes de él le producen sensaciones placenteras.

Así aparece la masturbación infantil. La masturbación no causa ningún mal físico, pero si el niño es reprendido por ella se le puede originar las ideas de que determinadas partes de su cuerpo, así como ciertas sensaciones del mismo, son malas, y

por lo tanto, se le crean sentimientos de culpa y predisposición en sus futuras relaciones sexuales.

Entre los 3 y 6 años aparece un período en que los niños sienten rivalidad con el padre del mismo sexo y muestran especial "preferencia" desean casarse, con el otro. Esto debe ser entendido desde el punto de vista infantil y no adulto. La actividad paterna es la base para que el niño se ubique en la realidad con respecto a sus progenitores. En esta etapa de su vida, el niño se va identificando con su padre (o figura sustitutiva) del mismo sexo, es decir incorporar pautas de conducta características, motivos e intereses.

Lo que se inicia como una simple imitación del modelo paterno se va convirtiendo en rasgos de personalidad del pequeño. De este modo aprende su papel sexual y siente la satisfacción de su identidad femenina o masculina. Este es el momento oportuno de modificar las pautas existentes en nuestro ámbito cultural de machismo e inferioridad femenina y de despertar en los niños, la idea de que ambos sexos tienen los mismos derechos y oportunidades dentro del seno de la familia y de la comunidad.

DE LOS 6 AÑOS HASTA ANTES DE LA PUBERTAD.

La independencia del núcleo familiar es mayor y el niño se basta a sí mismo para un sin-número de actividades. Este es el mejor momento para iniciar la parte de información planeada, dirigida y conciente de la Educación de la sexualidad. El niño hace una clara diferenciación entre niños y niñas. Los primeros discriminan a las segundas y viceversa.

ADOLESCENCIA

La adolescencia es la transición de la niñez a la vida adulta y constituye una fase del crecimiento del individuo, no se le debe olvidar su continuidad con otras fases. Este proceso -- tarda algunos años y se presenta a diferentes edades, de acuerdo al sexo, al clima, a la cultura, a la herencia, etc. La pubertad, es el desarrollo físico de la adolescencia, se ha convenido en marcar su principio con la aparición del vello en la región púbica, axilas, pecho, se caracteriza por el comienzo de la actividad hormonal que esta bajo la influencia del sistema nervioso central. Durante el inicio de la adolescencia aparece un incremento de los impulsos sexuales y agresivos en comparación de la etapa anterior, en la que estaban más o menos denominados. Con el funcionamiento hormonal aparece un verdadero -desequilibrio emocional.

Todo esto se manifiesta en la actividad física, por lo que los deportes cobran una gran importancia, mientras el funcionamiento mental suele estancarse. El joven busca la descarga de su impulso sexual en la masturbación, que aparece como parte normal de su crecimiento y desarrollo psicosexual. Los conflictos bisexuales son parte del desarrollo del adolescente. Pertenecen a una parte de maduración en donde el adolescente esta probando su identidad sexual. Las conductas y los sentimientos "homosexuales" son muy frecuentes durante esta etapa de la vida, pues el adolescente se siente intimamente ligado a su grupo y se pasa la mayor parte del tiempo con compañeros del mismo sexo. Las ac

tividades compartidas con otros jóvenes del mismo sexo le han confirmado que la atracción y el deseo sexual son algo normal. En la segunda fase de la adolescencia, el joven va adquiriendo un mayor dominio sobre su impulso agresivo. Sus cambios de humor son menos bruscos y se nota una preocupación por la apariencia personal. Usa más el razonamiento lógico, la autoobservación y la auto-crítica. Es una época en que despliega gran creatividad e idealismo. Tiene preocupaciones sociales y filosóficas.

La independencia y autonomía son importantes para su identidad pero en la mayoría de los casos sus necesidades económicas deben seguir dependiendo en lo fundamental del hogar paterno.

ASPECTO PSICOLOGICOS DURANTE LA ETAPA ADOLESCENTE

Necesidad de intimidad.--En ocasiones el muchacho desea estar solo y hay que respetar su intimidad y diálogo consigo mismo, eso va a proporcionarle descanso.

Maduración emocional.-- La madurez emocional supone un cambio de actitudes heredadas de niño y que ahora siguen un patrón diferente en las relaciones interpersonales.

Se ha dicho que la adolescencia termina cuando ya se tiene una orientación diferente ante la vida, una orientación en la que se siente más preocupación por sus semejantes.

Maduración Sexual.-- En la adolescencia se adquiere la conciencia de que existen áreas genitales y en las cuales las hormonas podrán de manifiesto un deseo sexual que antes no existía, tan débil. Su conducta sexual es independiente de la concentración de hormonas. Es necesario preparar al adolescente en una conducta heterosexual basada en el respeto, afecto, igualdad --

hacia la mujer y ésta tendrá una conducta similar hacia el hombre. Para tratar a los adolescentes es necesario despejar todas las dudas de manifestaciones de culpa, verguezas y castigos que son productos naturales de la búsqueda de -- una persona para para satisfacer su intimidad y sexualidad. Podemos no estar de acuerdo, pero no detemos humillarlo o - cerrar toda posibilidad de diálogo.

Sentido de identidad.- Muestra un marcado interés en su per-
sona (narcisismo transitorio).

Autoafirmación.- Los adolescentes de ambos sexos son capaces de intentar cualquier logro, material o espiritual y son mu-
cho más valientes en sus intentos que comunmente los adultos en el sentido de autoafirmación, actitudes opocisionistas tan exageradas, actitudes de reto, de rebeldía franca ante la -- autoridad.

Madurez Social.- Existe tendencia de formación de grupos y és-
ta se realizará de acuerdo a las características del propio -
muchacho. Los grupos homogéneos implican más inmadurez. Es -
importante que los padres cepten la desaparición simbólica pa-
ra propiciar la independenciam de los hijos, muchos impiden un
acercamiento, el joven necesita de previos ensayos y errores-
para ir sintiendo su independenciam y adquirir seguridad emocio-
nal.

Escala de Valores.- Se obtienen de la identificación con los -
padres o figuras que tengan valores humanos, y su capacidad de
asimilar y adquirir los elementos que le da la cultura y me --

- dios de comunicación. El muchacho quiere experimentar por si mismo y enfrentarse a situaciones. Los valores se le proporcionan por medio del afecto y la congruencia entre lo que se dice y lo que se hace.

El muchacho necesita una mano que le ofrezca experiencias, comprensión, estímulo, respeto y amor, la mano del amigo, del hombre.

VARIANTES DE LA PERSONA Y TRATO AL ADOLESCENTE.

Para mencionar el trato adecuado a cada menor, primero se señalarán los rasgos de personalidad que presenta el menor adolescente, ya que no ha logrado un desarrollo emocional maduro de la personalidad y se manifiesta en una de tres formas que son:

TIPO PASIVO- DEPENDIENTE.-

Existe ausencia de confianza en si mismo y seguridad en sus propios actos. Hay sentimientos de desamparo e indecisión. Es irresponsable e infantil y puede aferrarse a los demás como un niño dependiente lo hace a un padre que lo apoya. Necesita que los demás lo aprueben y le infundan confianza. Los individuos de este tipo rehuyen la expresión franca de la agresión y se retraen ante cualquier situación que pueda provocar hostilidad entre ellos. Son pasivos, tímidos y temerosos. Para ellos es inconciente una hostilidad primaria, cubierta de una rígida concha de timidez y pasividad.

TIPO PASIVO- AGRESIVO.-

En este tipo la persona contiene una dosis considerable de agresión, sin duda de origen defensivo, pero ésta se expresa pasivamente, por ejemplo en forma de mal humor, terquedad, demoras, ineficacia. Suelen trabajar mal en compañía de otros y pueden producir un efecto desmoralizante sobre el grupo. Algunos han sido temerosos o han mostrado una hostilidad disimulada hacia su padre, que casi siempre ha sido dominante, rígido, rechazante, exigente y difícil de complacer.

TIPO AGRESIVO.-

La manifestación principal es una persistente reacción ante la frustración, con actitudes tan inmaduras como irritabilidad, berrinches e incluso conducta destructiva. Algunas veces hay resentimiento en grado patológico.

Muchas personas de este tipo son hostiles, provocan a los demás y se oponen a todo, son competitivas y ambiciosos. Manifiestan una actitud de irritabilidad extrema ante estímulos banales. Pueden ser mordaces, cáusticos y agresivamente resistentes. Exigen atención especial y asumen una autoridad que no les corresponde. Con frecuencia intentan envolver a las personas de autoridad en largas discusiones y argumentos. Es frecuente que construyan fantasías grandiosas. Bajo su superficie puede descubrirse una profunda dependencia.

Algunas de las características de comportamiento observables del adolescente en general, son: Tímidez. Al ingresar a esta escuela, sintiendo extrañeza, cohibido, ya sea por la nueva situación a que tiene que enfrentarse y mostrando cierta naturalidad introvertida de su personalidad. Se va perdiendo al familiarizarse con los demás.

Agresivo: Es la que más frecuentemente se da, como reacción de defensa ante los superiores y círculo de menores que tienen a dominar en diferentes situaciones. Se da por los cambios de humor y parte del desarrollo en la etapa adolescente. Reacción ante la frustración.

Negativo.- Rehusa obedecer a ordenes, manifiesta inconformi-

- dad ante lo establecido sin presentar alternativas, rechaza las actividades impuestas o no.

Tenerario.- Exhibe conductas de valentía, buscando o creando situaciones de proeza, ante situaciones hostiles como de agresión, pelea, enfrentamiento busca sobresalir.

Idealista.- Busca la perfección en las situaciones, pretende crear un mundo de valores perfecto, realizando esto en su mente sin una actuación real con los demás.

Servicial.-Muestra esta conducta como condicionante para conseguir otros beneficios, cayendo en lo servil.

Conformista.- Establece que la realidad ya está dada y no es aceptada, son en general menores desinteresados de sí y de lo que les rodea.

Inconformista.- Puede presentarse como una conducta negativa o positiva cuando pretende transformar adecuadamente una situación. En general nada les parece y pueden expresar esa inconformidad en varias maneras: Agresivas, rechazantes, comunicativas, etc.

Insolente.- Como una reacción agresiva, realizando reto a la autoridad, sin importarle las consecuencias.

Incomprendido.- Se siente sólo, lastimado continuamente, mostrándose infantil y con necesidad de afecto.

INTRODUCCION

La conducta del menor infractor y su detección, objetivos complementarios del Centro es, en sí, compleja aún para los estudiosos de ella: el psicólogo.

Sin embargo, la investigación experimental ha proporcionado una serie de técnicas que permiten observar, detectar y pronosticar las futuras acciones, dentro de una amplia gama de posibilidades.

El objetivo del presente curso, es proporcionar los elementos mínimos para la observación y registro de la conducta.

Hecho que facilitará concretar el juicio subjetivo que pueda realizar cualquier miembro de nuestro personal, con respecto a la conducta de alguno de los internos, al ser requerido por otras instancias.

La práctica de estas habilidades, se realizará en 2 situaciones: dentro del curso y en el trabajo cotidiano. En un principio, nos será difícil asimilar estos hechos pero al ponerlos en práctica y aplicarlos constantemente, se volverán simples, sencillos y automáticos.

¡BUENA SUERTE!

CENTRO DE OBSERVACION

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

DEFINICION DE CONDUCTA

Conducta, es la acción manifiesta de un organismo vivo que bien puede ser una simple célula o un sistema intrincado y complejo como es el hombre. El pensamiento y la visión, se hacen observables cuando el individuo actúa en función de ellos, cuando una persona habla de otra, señala conductas o comportamientos aunque indique aspectos diferentes a estos: es simpático, es sangrón, es muy vulgar, etc; es decir, luego de hablar de la conducta le enjuicia de acuerdo a un punto de vista totalmente subjetivo y personal.

Al tener descrita una conducta de manera que dos o más personas, a la ocurrencia de esta, puedan saber exactamente qué es lo que observan se denomina definición conductual.

La manera en que nosotros haremos de entender la conducta, será mediante una definición en la que todos estemos de acuerdo; es decir, al hablar de conducta lo haremos de hacer desde un punto de vista objetivo: que sea observable a simple vista, directamente. Esta definición nos ayudará a evitar el realizar apreciaciones de carácter personal, sin caer en las interpretaciones de carácter subjetivo de lo observado.

Veamos un ejemplo: "los Consejeros nos piden ayuda con respecto a cómo se ha comportado uno de los internos; ¿qué hacemos para aportar lo necesario a los Consejeros?, ¿afirmamos que el interno presenta "mala conducta" o "buena conducta"?, ¿en qué nos basamos para afirmar que tiene "buena o mala" conducta, en lo que observamos diariamente o en cosas aisladas sin ninguna

relación entre sí?, ¿las observaciones se basan en nuestro juicio personal, o en algo claramente definido y objetivo?.

Si definimos, con precisión, lo que entendemos por "buena" o "mala" conducta nuestras apreciaciones serán solamente válidas al evaluar la conducta del interno ante el Consejo. Veamos algunos ejemplos:

"buena conducta"

"mala conducta"

- | | |
|---|--|
| - se asea: baño, peinado, ropa limpia. | - no se asea: no se baña, ni se peina, su ropa es sucia. |
| - asea su dormitorio: tiende su cama, lava las sábanas y cobijas. | - no asea su dormitorio: no tiende su cama, no lava las sábanas y cobijas. |
| - coopera con el personal. | - no coopera con el personal. |

Esta definición conductual, es de carácter indispensable para realizar los registros antes mencionados, son los hechos a observar, registrar, confiabilizar y gráficar, mediante ellos. Al definir la conducta, que deseamos, en forma observable, nos evitamos el problema de las apreciaciones subjetivas y personales.

La definición conductual, consiste en una descripción de la conducta tal y cómo se ve a simple vista.

CONDUCTA Y MEDICINA

Cuando un miembro de nuestro personal se dá cuenta de que uno de los internos presenta una conducta que altere, en gran medida, las normas de la institución, es conveniente que este hecho sea observado por los demás pues, de lo contrario, sería una interpretación personal de lo sucedido y no una conducta real del individuo.

La forma más conveniente de confirmar la existencia del hecho es realizar una anotación por escrito de lo observado, por los otros miembros del personal. Este tipo de anotaciones son llamadas medicinas, existen varios tipos, a saber:

ANOTACION. - Consiste en una descripción general de lo que ocurre al momento de registrar la conducta, al mismo tiempo, permite lograr una definición de la conducta-objetivo; incluye detalles acerca de las características del lugar.

FORMA:

FECHA _____ H. _____ HORA DE INICIO _____ HORA FINAL _____
OBSERVACION _____

La casa consta de 3 recámaras con sus muebles; la sala se encuentra desordenada, hay juguetes dispersos por todo el cuarto sobre los muebles.

El niño juega en la biblioteca con el acordeón-archivero de su padre; cuenta el número de separadores que contiene, habla consigo mismo:

¿Sabes que tenemos aquí ... cuántas hojas hay?.

Se encuentra una revista, la hojea y observa detenidamente las figuras que contiene.

La guarda de nuevo en el acordeón-archivero. Y se dirige al sillón y se acuesta, cubriéndose los ojos con el brazo izquierdo.

Podemos notar que no se indica si la niña deseaba observar algún objeto-figura en especial, solamente se describe lo que realmente realizó durante los registros. ¿Por qué?

La intención de este registro es señalar las conductas que se manifiestan y la forma en que se presentan, por ello, no se efectúa ninguna INTERPRETACION acerca de la conducta. Además se perdería su calidad objetiva.

Observación.- En este tipo de registro se toma en cuenta el número de veces que se presenta la conducta de un período de tiempo determinado. Aquí interesa solamente, el número.

Nombre: _____

Apellido _____ Hora de Inicio _____ Hora Final _____

Observador _____ Observabilidad _____

Hablar en el salón de clases (na)

Ponerse de pie sin permiso (Psr)

Quitar el material a otros niños (qmo)

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| na | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Psr | | | X | | | X | | X |
| qmo | X | X | | X | X | | | X |

¿Cuántas veces habló la niña?, ¿Cuántas veces se puso de pie?, y ¿Cuántas veces quitó el material a otros niños?.

En este registro lo que interesa es el número de veces que se presenta la conducta especificada. Para seguir con el ejemplo, la niña se puso a hablar 8 veces durante el período de registro, lo cual nos indica que es una conducta de alta frecuencia de aparición. No cómo las otras dos, que se manifiestan 4 y 3 veces respectivamente.

Aquí el período de tiempo funciona exclusivamente para determinar el inicio y final del registro.

INTERVALO: registro simultaneo de la frecuencia y la duración de la conducta, fraccionando el período de observación en lapsos de igual tamaño.

EJEMPLO:

SUJETO _____ HORA DE INICIO _____ HORA FINAL _____
OBSERVADOR _____ CONDUCTA OBSERVADA _____

Hablar en el salón de clases (ha)
ponerse de pie sin permiso (Psr)
quitar el material a otros niños (qmo)

| | 10" | 20" | 30" | 40" | 50" | 60" |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ha | x | x | x | x | x | x |
| psr | | | | | | x |
| qmo | | x | x | x | | |

Cómo puede verse en este ejemplo, el niño se mantiene hablando durante un minuto; solamente se pone de pie al finalizar ese intervalo de registro, así mismo, durante ese período quitó el material a uno de sus compañeros conservándolo durante 30 segundos.

En este tipo de registro lo que interesa es la longitud del período de tiempo, que debe ser dividido en fracciones iguales de duración, así mismo, se obtiene la frecuencia de la conducta y el tiempo que se mantiene presente, es decir, el tiempo que se ocupa en realizar dicha conducta; siguiendo con el ejemplo, José se mantuvo hablando durante un minuto y presenta una frecuencia de duración de un minuto.

Utilizar pequeñas fracciones del intervalo de observación para efectuar las anotaciones de la conducta.

Observador:

Sujeto _____ HORA DE INICIO _____ HORA FINAL _____

Observación _____ CONFIABILIDAD _____

hablar en el salón de clases (Ha)

ponerse de pie sin permiso (PSP)

quitar el material a otros niños (QMO)

| | 10" | 20" | 30" | 40" | 50" | 60" | 10" | 20" | 30" | 40" | 50" | 60" |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Ha | | | | | | x | | | | | | x |
| PSP | | | | | | | | | | | | x |
| QMO | | | | | | | | | | | | x |

Cómo puede verse aquí, el registro se realiza cada 60 segundos de las conductas pre-establecidas; los 50 segundos antecedentes al registro se pueden emplear para otras actividades que pueden ser colaterales, o totalmente ajenas a el registro conductual.

La división de tiempo es totalmente arbitraria y depende en cierta medida de la experiencia y la conducta a registrar, pues esta puede ser de una duración demasiado corta utilizando así, el empleo de este registro. Siguiendo en el ejemplo, nuestro sujeto de observación presenta hablar en salón de clases cada minuto, no así al ponerse de pie y quitar el material a otros que se presentan al finalizar el segundo período de registro.

REGISTRO DE FLASH (INSTANTES) es una anotación de lo que ocurre al momento de la observación. Requiere de efectuar un conteo de la conducta, y se dispone de un período posterior para la anotación.

EJEMPLO:

SUJETO _____ HORA DE INICIO _____ HORA FINAL _____
OBSERVADOR _____ CONFIABILIDAD _____

Hablar en el salón de clases (Ha)

Ponerse de pie sin permiso (PsP)

Quitar el material a otros niños (QmO)

| | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 50 |
|-----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Ha | x | | x | x | x | x | | | |
| PsP | | x | | | | | | x | |
| QmO | x | | x | | | | | | |

Este registro nos indica, por ejemplo que la conducta de hablar en el salón de clases es de una frecuencia de aparición muy alta. ¿Cómo saberlo si solo se observa por períodos cortos y marca las conductas que se presentan durante ese lapso cediendo el resto del tiempo a otras actividades.

El funcionamiento se asemeja mucho a los registros de intervalo y muestreo de tiempo. Sin embargo, su fin es diferente: registrar a intervalos irregulares o regulares. Es muy común - el llevarlo a cabo, aún sin saber qué lo hacemos: Al caminar por la calle, volteamos a varios lados para observar por donde resulta mejor continuar nuestro camino o evadir algún obstáculo que se encuentre en el trayecto, hecho esto, actuamos en consecuencia: nos detenemos, cruzamos la calle, saltamos un hoyo, dejamos pasar el carro o a la persona, etc.

todos estos tipos de registros, tienen características específicas y se emplean de acuerdo al problema por resolver; sin embargo, es indispensable que sean obtenidos por más de una persona, debido a que su naturaleza objetiva requiere de una confirmación simultánea y no de una interpretación personal.

« esta naturaleza objetiva se le denomina CONFIABILIDAD.

Al acuerdo de dos ó más personas sobre la ocurrencia de un mismo hecho o fenómeno, se llama CONFIABILIDAD.

Para aceptar la existencia de un hecho cómo real, la Confiabilidad debe rebasar ciertos límites; en el caso de los registros se encuentra establecido como mínimo el 75%, este criterio se obtiene por medio de las fórmulas siguientes:

a) Registro de Frecuencia :

$$\text{Conf.} - \frac{\text{N}^{\circ} \text{ menor de conductas}}{\text{N}^{\circ} \text{ mayor de conductas}} \times 100$$

b) Registros de Intervalo

$$\text{Conf.} - \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de acuerdos}}{\text{Total de conductas}} \times 100$$

(Nº de acuerdos + Nº de desacuerdos)

Estos números, los podemos transportar y representar en una forma gráfica que nos permita observar claramente la cantidad de conductas presentadas durante las observaciones realizadas.

Las características que debe reunir esta forma son: a) número o porcentaje de conductas (frecuencia), b) número de observaciones (tiempo), siendo la frecuencia representada por una línea vertical (ordenada, y el tiempo por una línea horizontal (abscisa).

Quedando de esta forma:

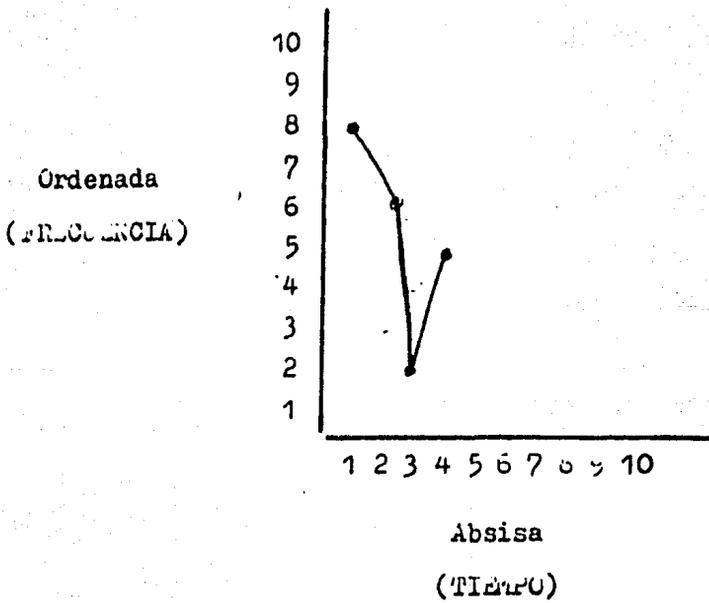
Ordenada
(FRECUENCIA)



Absisa
(TIEMPO)

Esta forma gráfica nos facilita la eliminación de los juicios subjetivos referentes a la conducta de otras personas, y en casos determinados, de nosotros mismos.

Veamos como se hace la representación de la conducta. Es necesario aclarar que con el registro anecdótico, no es posible realizar una gráfica de la conducta, pues regularmente, se utiliza para definir las conductas a observar. (Vease definición conductual).



La conducta gráfícada, es "Hablar en el salón de clases".

Durante la primera sesión tenemos 8 veces, las siguientes:
disminuye a 6, 2 y 5 respectivamente; lo anterior representa el
fluir de la conducta en diferentes ocasiones.

I.- Reforzamiento.

Es un procedimiento mediante el cual se proporciona un estímulo positivo o reforzador. En el entrenamiento conductual que damos, se aprenden conductas tanto sociales como académicas, precisamente por la influencia del medio-ambiente, y la relación de los estímulos o reforzadores positivos con la conducta.

Se puede decir que casi todo lo que hacen los humanos, lo han aprendido; hablar, vestir, cepillarse los dientes, jugar, etc., son ejemplos de conductas aprendidas.

Estas conductas que el humano aprende, están en función directa con las consecuencias que le siguen a la respuesta del mismo. A estas consecuencias se les llaman reforzadoras. Estos reforzadores o recompensas, actúan de tal manera, que si un reforzador se presenta inmediatamente después de cierta conducta, ésta ocurrirá con mayor frecuencia en el futuro.

Existen dos tipos de reforzadores positivos y negativos. por lo pronto en esta ocasión, mencionaremos tan solo los positivos, ya que son los eventos medio-ambientales que es importante que aprenda para el mejor desarrollo del niño.

Cuando se le da a un niño un chocolate tan pronto como termina su tarea, se le está proporcionando un reforzador positivo o una recompensa.

Existen diferentes tipos de reforzadores o recompensas, por ejemplo, la comida, el dinero, el interés y la atención de los padres o educadores, relacionados con los niños.

Sin embargo, este reforzador debe proporcionarse con ciertas características, para que tenga un efecto favorable en la conducta del niño. La primera de ellas, es que debe darse inmediatamente después de que ocurre la conducta que queremos reforzar, o sea, si se elogia y sonrío a "Carlitos", cada vez que deja limpio su lugar, es probable que en las futuras ocasiones lo siga haciendo. Si se proporcionan de una manera irregular los reforzadores no se obtendrá el resultado esperado. Esta es otra característica importante ser constante; cada vez que un niño realice la conducta que queremos reforzar, proporcionarle el reforzador.

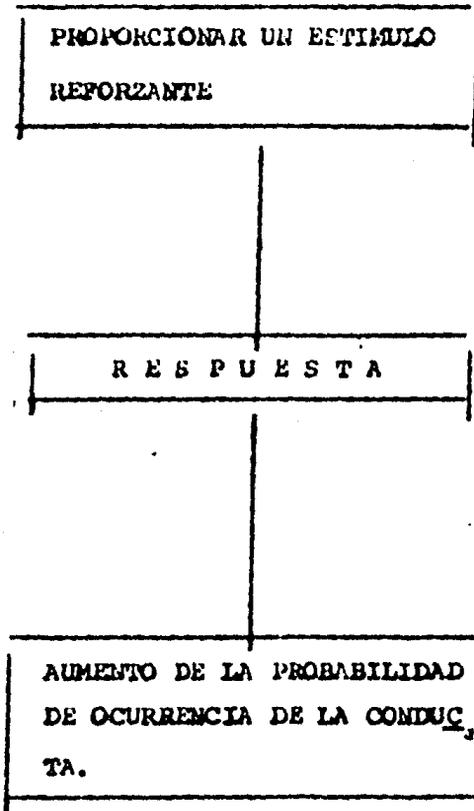
Los reforzadores positivos no sólo son útiles para enseñar a los niños nuevas conductas, sino también para conservar las que ya han aprendido.

En algunas ocasiones observamos resultados inmediatos en la conducta de nuestros niños y creemos que la conducta que queremos enseñar, ya está bien aprendida; sin embargo, si nos despreocupamos y ya no le proporcionamos los estímulos reforzantes, es posible que el niño poco a poco ya no realice la conducta que queremos enseñar.

Por último, una tercera característica, consiste en variar los tipos de reforzadores utilizados, pues un mismo reforzador, como por ejemplo los dulces, utilizados constantemente ante cualquier conducta apropiada, del niño pueden dejar de surtir su efecto como reforzador, por encontrarse saciado del mismo.

Existen muchas cosas que nos pueden servir como reforzadores positivos, por ejemplo: acariciar, elogiar, sonreír, o proporcionar dulces o juguetes; la mejor manera de proporcionar estos reforzadores, la veremos más adelante.

R E F O R Z A M I E N T O



II. ESTINCIÓN

Hemos visto que cuando la conducta ha sido seguida por un estímulo reforzante positivo, se mantiene ó aumenta; sin embargo, si por una u otra razón se retira el reforzador, la ocurrencia de la conducta disminuye. Al proceso de disminuir o eliminar reforzadores se le llama EXTINCIÓN. Los procesos de extinción se utilizan con el fin de eliminar conductas inapropiadas, o conductas que no queremos que se mantengan.

Para que sea más claro, una conducta inapropiada, es cualquier conducta que exhibe el niño, que no queremos que la realice, por ejemplo: que se levante de su lugar sin permiso, grite o golpee a alguno de sus compañeros, aviente la comida, haga berrinches, etc.

Es necesario que el proceso de EXTINCIÓN aparezca inmediatamente después de la conducta inapropiada que se desea eliminar.

EXTINCIÓN

RETRO O ELIMINACIÓN
DE UN REFORZADOR
POSITIVO

ELIMINA LA OCURRENCIA
DE LA CONDUCTA INAPRO
PIADA.

III CASTIGO

El castigo es la presentación de un estímulo que va a producir dolor, ya sea aversivo o punitivo, y que es consecuencia a una conducta inapropiada, cuya ocurrencia futura se quiere eliminar o disminuir.

Un estímulo aversivo o punitivo es aquel que aparece como consecuencia de una conducta y su presencia causa dolor físico al organismo.

El castigo se asemeja a la extinción, ya que el efecto de ambos es debilitar la conducta inapropiada. Sin embargo se ha comprobado experimentalmente que es mayor la efectividad de la extinción.

En esta ocasión lo veremos con la intención de que conozcan de una manera general el efecto del castigo y como funciona, y NO con el propósito de que lo practiquen.

Un ejemplo de castigo podría ser el siguiente a un niño de dos ó tres años se le golpea cada vez que no como todo lo que le sirven, o bien, cuando un niño de la misma edad no sigue las instrucciones que el maestro le da para una actividad determinada. Obviamente para los dos casos existen técnicas más apropiadas para modificar estas conductas.

Se ha comprobado experimentalmente que el castigo debilita la conducta más rápido que la extinción, pero ésta sólo se debilita temporalmente y después vuelve a niveles de ocurrencia más altos que antes de aplicar el proceso de castigo, mientras que con un proceso de extinción, los cambios son más lentos, pero una vez debilitada la conducta, se mantiene a ese nivel y no vuelve a subir su nivel de ocurrencia.

C A S T I G O

ESTIMULO AVERSIVO

CONDUCTA INAPROPIADA

**DEBILITA -
TEMPORALMENTE
LAS RESPUESTAS**

**AL PASO DEL TIEMPO
NO DESAPARECE LA
CONDUCTA**

La importancia de la interacción del Adulto con el Niño y el Uso de las Técnicas Operantes.

Como hemos estudiado hasta el momento, la interacción que tienen las personas con los niños, es básica para el desarrollo psicológico del infante. La estimulación que se proporciona a los niños, afecta directamente a su conducta, desde el proporcionarle la comida, hasta enseñarle a dibujar.

Hemos aprendido que de toda esta estimulación que nosotros podemos darles, los estímulos reforzantes son los que pueden ayudarnos a regular la conducta de los niños, para enseñarles conductas nuevas y que mantengan conductas que ya han aprendido, por otro lado hemos visto un procedimiento muy eficaz, que nos puede ser muy útil para eliminar o debilitar conductas inapropiadas en los niños como lo es la extinción; y por último, como una técnica a conocer, sin embargo no muy recomendable: el castigo.

En base a todo lo estudiado hasta el momento, debemos de fijarnos en la importancia que tienen los maestros en su interacción con los niños, pues de ellas depende en gran parte, que los niños aprendan muchas conductas positivas.

SEGUNDA PARTE

BASES PRACTICAS

Ahora que ya sabemos como afecta nuestra estimulación, a la conducta de los niños en su desarrollo, estudiaremos a continuación una serie de técnicas que han sido aprobadas experimentalmente y que han demostrado que afectan adecuadamente a los niños. Tendrá oportunidad de practicar cada una de las técnicas, para observar directamente como afecta a la conducta, y podrá observar resultados muy positivos en su propio trabajo.

Seguramente muchas de estas técnicas las ha utilizado de cierta manera, sin embargo, es importante que ahora las practique, pues estas técnicas deben proporcionarse con ciertas características, como hemos visto.

La finalidad de estas técnicas es facilitarle el trabajo, y la aplicación práctica de las mismas puede llevarse a cabo en todas las actividades diarias que desempeñe con los alumnos.

Todas las técnicas que veremos a continuación, deben ser proporcionadas a conductas apropiadas de los estudiantes, puesto que son las conductas que queremos enseñar y que sigan haciendo.

Una conducta apropiada, será aquella conducta que realice el alumno que sea compatible con la actividad requerida, por ejemplo, - cuando los niños se sientan a comer, que sigan instrucciones, que realicen los trabajos académicos que les piden, etc.

Una conducta inapropiada, será cualquier conducta que exhiba el alumno, y que sea diferente a la actividad que se requiera en ese momento, como por ejemplo: levantarse de su lugar y salir del salón, aventar objetos a sus compañeros, llorar y hacer berrinches, etc.

Es muy importante que esta diferenciación de conductas apropiadas e inapropiadas quede clara, como aspecto importante para conocer qué conductas es conveniente reforzar y cuales extinguir.

Es claro que esta elección de conductas apropiadas e inapropiadas se deberá hacer en base a nuestros intereses y objetivos que perseguimos en la educación.

La primera técnica que veremos será

I. CONTACTOS FISICOS

Será cuando coloque sus manos sobre cualquier parte del cuerpo del alumno. A los niños les resulta agradable que los adultos los toquen e interactúen con ellos cuando están trabajando, ya que es una forma de demostrar aprobación hacia ellos y hacia su trabajo.

Esta conducta de contactos físicos y las siguientes, deberán ser proporcionadas única y exclusivamente cuando realicen una conducta apropiada.

Es importante también sonreírles a la vez que se les toca, y estar orientados motor y visualmente hacia él.

II. ELOGIO

El elogio es un comentario dirigido a alguien en particular, como aprobación hacia su trabajo o hacia su conducta, es decir, el elogio es una alabanza hacia la conducta social o académica, siempre y cuando ésta sea apropiada.

El hecho de elogiar una conducta apropiada, es presentar como consecuencia de la conducta un reforzador, por lo que debe presentarse inmediatamente después de la conducta, para que el alumno sepa qué conducta se le está reforzando.

El elogio es una categoría general de otras sub-categorías, que se describirán en seguida.

ELOGIO DESCRIPTIVO

Este elogio se dirige a un alumno en particular, mencionando

su nombre y describiendo específicamente la conducta por la que se le está elogiando.

El elogio descriptivo debe ser presentado inmediatamente - después de que se haya emitido la conducta apropiada; se - deberá mencionar la conducta que se está realizando, el - nombre del niño y el elogio.

SITUACION EJEMPLO

- a) Al encontrarse moviéndose el maestro por el salón de clases, se detiene con Toño para elogiarlo por su trabajo: "Qué bonita está la torre que formaste Toño"
- b) "Qué bien que me esperaste calladito, Arturo".
- c) "Vean el dibujo de Jorge, está perfecto".
- d) "Qué bien sentadito estás Rogelio, me gusta verte así".
- e) "Maravilloso Alfredo, tus estampas están bien pegadas".
- f) "Que bonita figura formaste con las fichas, Pedro".

III. ELOGIO SUCESIVO

Es un elogio descriptivo, que se administra como consecuencia a la conducta apropiada de un alumno que está físicamente (menos de un metro) a otro que existe una conducta inapropiada. Este elogio describe la conducta apropiada que está siendo elogiada.

SITUACION EJEMPLO

Alfredo y Carlos se encuentran trabajando en la misma mesa, pero Carlos interrumpe su trabajo y se levanta a platicar - con otro alumno, inmediatamente después el maestro se dirige a Alfredo diciéndole

- a) "Los alumnos que más me gustan son los que se encuentran sentaditos trabajando como Alfredo, muy bien Alfredo".
- b) "Miran que bien sentado está Alfredo, no interrumpe a sus compañeros"
- c) "Alfredo, te ves muy lindo sentadito sin interrumpir tu - trabajo, perfecto"

Juan y Pedro están trabajando juntos con corcholatas y palitos de colores, Pedro empieza a aventar las corcholatas e inmediatamente el maestro se acerca a Juan diciéndole

- a) "Los niños que me gustan más son como Juanito que no avienta su material, muy bien Juanito".
- b) "Bien Juanito, que bien te ves trabajando tranquilamente con tus corcholatas y no aventándolas, te felicito."

Los elogios sugerentes se usan con el fin de sugerirle indirectamente a un alumno la conducta que de él se espera, cuando - está perturbando o realizando una conducta que no se le quiere enseñar, a través de describirla y elogiarla con un alumno que sí la realiza.

Para poder lograr un efecto inmediatamente, debe estar seguro que el alumno que realiza la conducta inapropiada lo observe, y a la vez elogiar a varios niños que están cerca de él, por estar emitiendo la conducta deseada o apropiada.

El maestro debe estar pendiente para observar en que momento el alumno realiza la conducta apropiada, e inmediatamente deberá elogiarlo.

IV. PRIVILEGIOS FISICOS

Son aquellas consecuencias materiales o actividades que el maestro administra como premio o recompensa a los alumnos que han emitido una o varias conductas apropiadas.

SITUACION EJEMPLO

Durante la hora de trabajo, el maestro les pidió a los alumnos que pegaran un dibujo de una mariposa con las partes de su cuerpo en una lámina, al terminar la tarea y comenzar a revisarla, llega al lugar de Ma. Luisa, que ha pegado las partes correctamente y sin manchas de resistol; le acaricia la cabeza y le dice:

a) "Québonita te quedó tu mariposa Ma. Luisa, felicidades, eres una niña muy limpia y por haber pegado correctamente te mereces una paleta".

b) "Muy bien Ma. Luisa, hiciste exactamente lo que yo quería, puedes salir al patio a descansar".

En el salón de clases, los niños se encuentran iluminando unas figuras y Margarita lo hace correctamente, el maestro lo observa y le dice.

a) "Qué bonito iluminaste tus figuras, Margarita, te felicito - por no haberte salido de la raya, te voy a dar una hoja en blanco para que dibujes lo que quieras".

b) "¡Qué bien Margarita, me gusta mucho como iluminaste tus figuras, puedes ayudarme a recoger el material de tus compañeros".

EJEMPLOS DE PRIVILEGIOS:

Una paleta, un chocolate, salir 5 minutos antes al recreo, ayudarle a recoger lápices o cualquier otro material, figuras de colores, juguetes, etc.

V. EXTINCIÓN

Esta conducta se deberá usar siempre que un alumno esté realizando una conducta que no queremos enseñarle y que sea inapropiada.

Esta técnica consiste en no dar ningún tipo de atención hacia el alumno cuando realiza la conducta inapropiada. El no dar atención consiste en no tener ningún tipo de contacto visual ni verbal y por supuesto ningún reforzador.

BIBLIOGRAFIA

Ayllon, T. y Azrin, N.H.: "The token Economy: A motivational system for therapy and rehabilitation". 1968, N.Y., Appleton Century Crofts,

Ayllon, T.: "Intensive treatment for psychotic behavior by stimulus satiation and food reinforcement". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana", Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Ayllon, T. y Azrin, N.H.: "Reinforcer sampling: a technique for increasing the behavior of mental patient". Journal of applied Behavior analysis, 1968, 1, 13-20.

Ayllon, T. y Michael, J.: "The psychiatric nurse as a behavior engineer". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 1, Ed. Trillas, Méx., 1972

Atthowe, J. y Krasner, L.: "Informe preliminar sobre la aplicación de procedimientos de reforzamiento (economía de fichas) en una sala psiquiátrica de pacientes crónicos". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana", Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Becker, G.H., Eadsen, J.H., Arnolds, G.H., y Thomas, D.K.: "The contingent-use of teacher attention and praise in reducing classroom behavior problem". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana", Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Bernal, M., Gibson, H.M., Williams, D.E. and Pesses, D.I. "A device for record-automatic audio tape". Journal of Applied Behavior Analysis, 1971, 4, 151-156

Bernal, M.E., Duryee, J.S., Pruett, H.L. y Burns, B.J.: "Behavior modification and the Brat-syndrome". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana", Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Cohen, H., Filipokak, J. y Bis, J.: "Estudio de las contingencias Aplicables a la Educación Especial: CALL I". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974

Cohen, H.: "Programación de sustitutos del castigo: el diseño de la competencia a través de las consecuencias". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Copeland, R. and Hall, R.V.: "Behavior modification in the classroom" En Hensen, M., Disler, M. Miller, P.: "Progress in behavior modification", N.Y., Academic Press, 1976.

Dominguez, B., Acosta, F., y Carmona, D.: "Nueva perspectiva: los pacientes crónicos como asistentes de un programa de rehabilitación". En Bijou, S. y Ribes-Iñesta, L.: "Modificación de conducta: Problemas y extensiones" Ed. Trillas, Méx. 1972.

Greenwood, C.H., Mops, M., Delquadri, J. and Guild, J.: "Group contingencies for group consequences in classroom management: A further analysis". Journal of Applied Behavior Analysis, 1974, 7, 413-426.

Hall, R.V y Brodes, M.: "La producción de cambios conductuales a través del reforzamiento social en niños que tienen daño cerebral". En Ulrich, R. Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974

Houme, M., Bañal, L., Cottingham, L. y Houme, A.: "Estrategias de la Ingeniería conductual". En Ulrich, K., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Johnson, D.D., Christensen, A. and Heflinger, W.T.: "Evaluation of family intervention through unobtrusive audio-recording: experiences in "bugging" children". Journal of Applied Behavior Analysis, 1976, 9, 213-

Jones, F.H. and Limeris, R.: "Role playing to train elementary teachers to use a classroom management skill package". Journal of Applied Behavior Analysis, 1975, 8, 421-434.

Kale, K., Slutnick, S. y Hopkins, B.L.: "Reportaciones del paciente al ambiente terapéutico". En Ulrich, K., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Kauffer, E. y Phillips, J.: "Principios del aprendizaje en la terapia del comportamiento". Cap. 6: Modificación del comportamiento mediante la manipulación de consecuencias. Ed. Trillas, Méx., 1976.

Lent, J.R., LeBlanc, J. y Spradlin, J.L.: "Diseño de una cultura destinada a la rehabilitación de muchachas adolescentes ligeramente retardadas". En Ulrich, K., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana", Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Packard, R.G.: "The control of "classroom attention": a group contingency for complex behavior". Journal of Applied Behavior Analysis, 1970, 3, 13-28.

Phillips, E.E.: "Lugar de logro: Aplicación de procedimientos de reforzamiento con fichas en un ambiente de rehabilitación semejante al hogar que se halla destinado a jóvenes pre delincentes". En Ulrich, R. Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Ribes, E.: "Observaciones metodológicas sobre un programa de prevención y rehabilitación de delincentes". En Hijou, S. y Ribes, E.: "Modificación de Conducta: Problemas y extensiones". Ed. Trillas, Méx., 1972.

Ribes, E.: "Técnicas de modificación de conducta, su aplicación al retardo en el desarrollo". Ed. Trillas, Méx., 1972.

Sanders, R.M. and Hanson, J.J.: "A note on a simple procedure for redistributing a teacher-student contact". Journal of Applied Behavior Analysis, 1971, 4, 157-

Schaeffer, H.G. y Martin, J.L.: "Terapia conductual de la "apatía" de los esquizofrénicos hospitalizados". En Ulrich, R., Stachnik, T. y Mabry, J.: "Control de la Conducta Humana". Vol. 2, Ed. Trillas, Méx., 1974.

Schutte, R.C. and Hopkins, B.L.: "The effects of teacher attention-following instruction in a kindergarden". Journal of Applied Behavior Analysis, 1970, 3, 117-122.

Wahler, R.G.: "Setting generality: some specific and general effects of child behavior therapy". Journal of Applied Behavior Analysis, 1969, 2, 239-246.

Wahler, R.G.: "Oppositional children: a quest for parental reinforcement control". Journal of Applied Behavior Analysis, 1969, 2, 159-170.

Wolf, M.H., Risley, T. and Hees, H.L.: "Application of operant conditioning procedures to the behavior problems of an autistic child". Behavior Research and Therapy, 1964, 1, 305-312.

Zimmerman, E.H., Zimmerman, J. and Russell, C.D.: "Differential effects of token reinforcement on instruction-following behavior in retarded students instructed as a group". Journal of Applied Behavior Analysis, 1969, 2, 101-112.

