

El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo

Tragarse el Orgullo

Escrito por:
Roger Ramsukh

Este es el artículo que continúa el artículo de noviembre de 2018 [‘Manteniéndose a flote mientras se es atacado: Hacerle frente al racismo y otros ataques personales al apoyar gente con discapacidades intelectuales’](#) (volumen 7 publicación 11) sobre cómo lidiar con el racismo de los miembros.

Fui provocado otra vez. Podría citar el hecho que me provocó fue un problema con el que he tenido que lidiar desde la niñez y sigue apareciendo de vez en cuando ahora, o podría citar a la otra persona (aparentemente) malentendiendo lo que dije, por lo que pensé que estaba siendo atacado, o podría citar el hecho que, ese mismo día, estaba lidiando con el temperamento explosivo de alguien que apoyo y eso, a su vez, afectó mi pensar. Podemos encontrar todo tipo de (¿buenas?) excusas para justificar nuestra conducta, ¿verdad? Bueno la verdad fue que me *descargué* – con un torrente de palabras y volumen que fue en verdad ... bochornoso.

Editores: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca

Al ver el trabajo que hacemos en este campo, y a las personalidades con las que trabajo *mientras* hago mi trabajo, a veces tengo momentos que los alcohólicos llaman ‘un momento de claridad.’ Ese momento de ‘abrir las cortinas’ que revelaron mi yo interior en una faceta que tal vez no han salido a la luz del escrutinio por un rato que tal vez oculté a propósito de la luz por ser muy... ¿revelador? ¿Esclarecedor? Doloroso. Bueno, en algún momento, esa parte de usted SALE a la luz, por circunstancia, por casualidad, o a consciencia – como sea – y aunque en este caso fue doloroso, meforcé a verlo, sentir las emociones y aceptarlo – no con un orgullo mal puesto de ‘Si, soy un tipo fuerte, es quien soy’ – sino más como ‘Si quieres cambiar esta parte de ti, primero admite que es parte de ti – acéptala – y ahora decide que esto NO es quien decides ser como la mejor y más alta versión de ti mismo.’



Conozco toda clase de formas de cambiar la conducta. Puedo manipular antecedentes, alterar consecuencias, reforzar positiva y negativamente, poner extinción, planear el estallido de extinción, reforzar selectivamente una conducta en un horario de tiempo o prueba (bueno, ya estoy alardeando) pero, a menudo, tengo momentos como este día – cuando veo lo que hacía con alguien en particular bajo mi cuidado y como entrenaba a su personal – y tuve un flash de introspección al mundo de la persona y sus emociones desde un lugar sin tablas de frecuencia y programas de recompensas. Aquí están mis descubrimientos:

1. ¿Estoy tratando de cambiar la conducta de la persona?

Esto puede parecer tan simple que pasa a lo ridículo. “¡Claro que estoy cambiando su conducta!” Pero espere ... ¿en verdad piensa eso? ¿Está pensando que esta persona es valiosa y dotada por Dios que tiene una *conducta* por corregir dadas sus interacciones y ambiente? “Claro que sí” ¡usted exclama con justa indignación! Bueno, ¿está pensando que así es como la persona es (propensa a arranques violentos, poner sobrenombres, golpear o agarrar espontáneamente, quedarse callado y retirarse de la situación, abrumarse con sus emociones y maldecir e irse), y que debe ‘arreglarlo’? La verdad es que aunque estas son conductas aprendidas también pueden estar tan arraigadas como parte de esta persona que se han vuelto parte de ‘quien son.’ Ahora, no voy a debatir el viejo tema de “se nace o se hace” aquí (y tampoco quiero que nadie me escriba a debatirlo tras leer esto), pero una de las cosas más difíciles que debo enfrentar como analista de la conducta es una conducta que ha estado por tanto tiempo, y tiene tanto éxito logrando el efecto que la persona quiere, que cambiarla es como tener que cambiar parte de la personalidad de la persona. Aquí hay algo para pararse a pensar. Para enseñar una nueva conducta, debo observar quien es realmente esta persona. Su conducta puede verse como algo ajeno a ella – Como una persona que tiendo a corregir a otros cuando pronuncian mal una palabra – o como una parte de quien son – como una persona que se ríe para lidiar con momentos incómodos.

2. ¿Hago sugerencias para cambiar una conducta que honra quien es la persona, o hago lo que pienso que es más rápido?

“Quiero hacer un cambio lo más rápido posible Rog *para* que la persona tenga una mejor calidad de vida con la gente a su alrededor.” Bueno sí, pero ¿le está robando a Peter para pagarle a Paul? Ya sé, ya sé, esta expresión normalmente se usa al discutir pedir dinero prestado y transferir la deuda de un lugar a otro para pagar dinero, pero, antes de que me acusen de confundir metáforas, vea si está de acuerdo: Cambiar una conducta que eventualmente crea otra conducta porque no vio todos los factores de fondo es casi como pedir prestado dinero de un lado, dárselo a otro, y ahora le debe al nuevo lugar. Todo lo que hizo fue resolver una conducta – ¡No ha resuelto el problema! Verá, si miro las cosas que me provocan (aceptar el hecho que las tengo se aminora al saber que todos tienen al menos una), me doy cuenta de que, si alguien me pusiera en un ‘programa’ para manejar mis arranques de ira, sería un deservicio conmigo no reconocer que, en una situación particular, algo puede provocarme una respuesta con ira. Aunque puedo aprender que hay mejores formas de expresar esa ira (esta es a menudo la meta de un programa de conducta y, a veces, esto es suficiente para la persona que pide el servicio, siendo honestos), si en verdad quiero eliminar el problema, debería ir al lugar donde examino porqué me enoja con esta situación en particular tan rápido e idear formas de lidiar con esa

situación. Entonces, ¿es que tengo un problema de ira? Depende de a quien le pregunte. ¿Pero también tengo un problema situacional o circunstancial? Um – la misma respuesta, por favor.

3. Vaya SLoW (Lento)

En el caso de la persona con quien trabajo que lucha para manejar su ira – ¿si quiera sé en qué pensaba cuando explotó sin razón aparente con una erupción de palabras y apodosos? ¿Qué significado le atribuyó a cierto grupo de eventos que la llevó a eso? Si la persona tiene las palabras, anímela a usarlas al crear un ambiente donde sienta que puede hablar honestamente y sin miedo a repercusiones. Solía trabajar con un psicólogo que trabajaba con gente con demencia que decía, “Puedo enseñarle a cualquiera algo si los hago sentir seguros, cuidados y cómodos (físicamente cálido).” A menudo uso esto, y cree el acrónimo en inglés ‘SLoW’ para recordarlo: Safe, Loved y Warm (Seguro, amado y cálido). En este tipo de ambiente, una persona puede que sienta que realmente quiere ayudarla, y puedo afirmar que, en este ambiente, es más probable tener mayor conocimiento de la persona que la mayoría de los demás. Así que si me oye aconsejarle a alguien que vaya SLoW (lento), sabe a qué me refiero. Mi meta no es solo saber que pasó, es descubrir que pensaban cuando pasó. Verá, un personal puede olvidar llevar a una persona a la tienda a comprar crayones y pensar ¿cuál es el problema? Lamento haberlo olvidado, pero iremos mañana. En su mente, es solo un objeto por recoger y algo que marcar en una lista como comprar jabón de losa o más mantequilla de maní. No era para que se gritaran sobrenombres, lanzar la tetera, o correr a la habitación azotando la puerta como lo hizo la persona. Sin embargo, vaya más allá y puede que encuentre que esta persona tiene un historial de gente prometiéndole cosas para luego no cumplirlas. “Oh, pasearemos en camioneta en cinco minutos” (NUNCA es en cinco minutos, ¡no diga eso!) “Te ayudaré con la lavandería después de la cena, ahora estoy ocupado preparándola” ... El turno acaba dos horas después, y la ropa sucia sigue en el piso de la alcoba. Vaya más allá aún, y aprenderá que esta persona tuvo un padre que siempre decía que harían algo, pero también siempre la decepcionaba, y la persona siente que no es amada, poco importante y rechazada. Así que, esta persona aprendió con dolor que al decirle que espere, o al olvidar hacer algo por ella realmente significa que esa persona no le importa, y que no era merecedora de amor. En algunos casos, para la gente que es apoyada, el personal que trabaja con ellos es la relación más larga y estable que han tenido y tal vez que VAN a tener en su vida. Si, la carga de esa relación es en verdad algo a lo que prestarle atención y tratarlo con un respeto de por vida que esto implica. No vaya a deprimirse por esto, ¡pensando que tiene otra relación que debe manejar encima de todas las otras relaciones que debe mantener a flote! Esta es principalmente una fuente de orgullo que la gente confíe en usted a tales extremos y, aunque puede que se equivoque con esas interacciones a veces, encontrará que las interacciones que tiene con los individuos con quien trabaja son bastante resilientes.

4. Enseñe – ¡No evalúe!

Escuché una gran cita una vez: La experiencia es una dura maestra porque da la evaluación primero y la lección después (Ley de Vernon). A menudo, veo una versión de este escenario ... Reprenden a la persona por decir algo inapropiado al estar enojada, y luego el personal la ‘evalúa’ de nuevo diciendo, “No pidas el [privilegio A o evento B] hasta que aprendas a calmarte.” O escucho a un personal uniéndose al episodio y empeorándolo al decir una versión de “No podrás hacer el [evento B] hasta que digas ‘Lo siento.’” Debo decir – no soy un fan de forzar a niños,

individuos que apoya, adultos, quienquiera, a disculparse bajo coacción (algún tipo de castigo). No es sincero incluso si lo hacen. SABE que no es sincero SI lo hacen; y lo hagan o no, resentirán tener que hacerlo bajo esas condiciones. Así que en verdad: ¿Cuál. Es. El. Punto? Volviendo al punto principal, es la forma al revés de ‘poner el carruaje antes que el caballo.’ Uno no puede hacer algo que no le han enseñado a hacer. E incluso después de que le enseñan, debe darle una oportunidad de hacerlo mal antes de que puedan hacerlo bien. Se lo digo a los padres todo el tiempo en mis talleres – que es muy injusto esperar que su hijo haga algo sin hacer un desastre, o que dejen todo donde se supone que va, o no dejar nada sucio cuando se necesitan varios intentos para ser competentes, ¡sin mencionar maestros! ¡Imagine si esta misma expectativa estuviera en el nuevo conductor aprendiendo a estacionar en paralelo! Divago. A veces decir “Cálmate” no es suficiente. ¿Cómo se calma uno? ¿Usa un proceso de respiración profunda? ¿Meditación estructurada? ¿visualizar una escena pacífica o divertida? ¿Les enseña a practicar sentir las emociones *como si* estuvieran ahí? (Para individuos con la cognición para hacerlo – ¡debería!) ¿Le dice que vaya a caminar? Miren esta imagen de un termómetro y díganme que tan ‘calientes’ están sus emociones – ahora díganme, ¿Qué cosas pueden hacer para ‘enfriarse’ de nuevo? ¿Les dice que piensen en algo que los haga felices, o que enmarquen una imagen que les haga sonreír? ¿Les muestra la triada de pensamientos-a-emociones-a-conductas que se usa para explicar cómo volvemos nuestros pensamientos realidad? ¿O descarga el videojuego Tetris™ en sus teléfonos y les dice que jueguen hasta que se calmen? (Leí hace un tiempo que el videojuego Tetris™ – y talvez otros también – mantiene a la persona ‘en el momento’, lo que ayuda a disminuir la ansiedad, depresión, e ira). Mi punto es que, cuando busca maneras de prevenir los apodos del personal, y la ira que lleva a la agresión física y destrucción de la propiedad, lo que está abordando es una falta de habilidad para tratar con una emoción poderosa. Debe equipar a la persona con una nueva habilidad para usar en una situación donde *no la posee*. Al haberle enseñado, necesita animar a la persona a la práctica cuando está calmada – para que cuando no lo esté – tenga idea de que hacer. Mientras crea el plan de *que enseñar y como enseñarlo*, tome un momento para considerar que estrategia en verdad honra quien es la persona que lo aprenderá: no es para ‘una’ persona, sino para esa persona ‘*en específico*.’

5. Aborde las emociones

El último punto sobre enseñar formas más sanas de lidiar con la ira a un individuo es abordar las emociones. No hay nada malo con dejar que la persona sepa que hirió sus sentimientos. Guardar la ira sin forma de soltarla solo lleva a más ira en otras formas. Arruinará la alianza terapéutica – su relación con la persona que permite que haya cambio – y eventualmente empezará a sabotear el progreso que se hizo. El personal a menudo confunde ser ‘profesional’ (lo que sea que signifique) con no poder ser humano. Tiene emociones y si no usa su corazón en este trabajo talvez (respetuosamente) está en el campo equivocado. A veces digo que, al decidir entre dos personas por entrenar para que trabajen con gente con discapacidades físicas y/o intelectuales, tomaré a la persona que tiene el corazón, pero talvez no el conocimiento en vez de la persona que tiene el conocimiento, pero no da evidencia de traer su corazón al trabajo porque, si alguien tiene el corazón, puedo enseñarle a la cabeza. Pero si solo tienen cabeza, no puedo enseñarle al corazón. (¡Claro, idealmente quiero ambos!) Cuando hieren sus sentimientos (y me ha dolido a veces al oír algunas de las cosas tan devastadoras y racialmente cargadas que la gente siendo apoyada le dice al personal trabajando con ellos) es una fortaleza – no una debilidad de carácter – poder decirle a esa persona, de forma controlada, “Eso me lastimó mucho, y necesito espacio para lidiar con mis sentimientos.” Es una forma de modelar lo que quiere verla hacer, pero

también le permite a la persona entender cuál es la emoción y como se ve. Mucha gente con la que trabajo ni siquiera entienden lo que sienten y, a veces, no tienen las ‘palabras’ para expresar lo que sienten. Poder decir, “estoy enojado y herido porque me dijiste esas palabras” es más poderoso que solo decir, “Nada está mal, ahora dame espacio.” Pero al abordar el problema, vea a la persona pensando en ‘cual es la experiencia de esta persona’ – ¿cuál es la mejor forma de llegar a ella? Si tiene información sobre su pasado, puede ser una mina de perspectiva invaluable leer su información cronológica pasada: “Joe pasó dos años en el hospital X y cinco años en la organización Y, después de que sus padres decidieron que no podían apoyarlo más por motivos de seguridad a los 12 años.” Hay un mundo de emociones y experiencias envueltos en esa sola frase. No solo lea con la vista – lea con INTROSPECTIVA.

Al sentarme a pensar en mis propias emociones y que tan ... ‘emocional’ me puedo poner aun con todo el entrenamiento, conocimiento y buenos ejemplos a mi alrededor, me sentí humilde ante mis falencias. Es muy fácil (por así decirlo) crear programas y caer en la trampa de ‘¿Por qué no entienden esto?’ cuando una persona con apoyo tiene un error o regresa a una conducta ya tratada. Pero al poner atención a mí mismo y veo cómo puedo volver a mis viejos patrones bajo las condiciones adecuadas, me veo obligado a tragarme el orgullo – y mientras estoy aquí, mentalmente ‘masticando,’ me pregunto: ¿En verdad somos tan diferentes?

Sobre el autor

R. Roger Ramsukh es un orador internacional, autor del libro The Fearless Parent – 20 ways to Inspire Success, Respect and Gratitude (El Padre sin Miedo – 20 formas de Inspirar Éxito, Respeto y Gritud) y un Terapeuta del Comportamiento en Servicios de Vida Comunitaria Vita que ha apoyado gente con discapacidades físicas y mentales, gente con Daño Cerebral Adquirido, y niños que no encajan en el modelo tradicional escolar por más de 20 años. Encuentra su mayor felicidad comunicándose con otros, ya sea en persona o en imprenta, o cuando cocina para otros en su casa.

A Preguntas y Respuestas Frecuentes (FAQ) sobre este diario

1. Este periódico está destinado a ser ampliamente distribuido; usted no necesita permiso para compartirlo. Si por el contrario usted necesitara permiso para publicarlo en un boletín de noticias o revista u otro medio.
2. Para suscribirse a este diario, usted se puede enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: dhingsburger@vitacls.org *Suscripción gratuita
3. Estamos actualmente aceptando contribuciones para ser publicadas en este diario. Envíe sus propuestas por correo electrónico a dhingsburger@vitacls.org o anethercott@handstfhn.ca
4. Cualquier comentario o sugerencia sobre los artículos publicados en este diario será bienvenido.

