

El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo

Usamos el Refuerzo Positivo, así que todo está bien – ¿Verdad?

Por Lesley Barreira

Imagine que apoya a una persona con una discapacidad intelectual o del desarrollo que está por participar en una actividad cualquiera, y está muy motivada para hacerla. Tal vez es cantar en un karaoke, ir a una reunión grupal, ir a pescar, o incluso algo laborioso como tareas del hogar, estudiar para un examen, o entrenar. Tal vez en esta circunstancia, su papel es solo ayudarlo a acceder a oportunidades para participar en la actividad, o tal vez su papel es ayudarlo a adquirir las habilidades para lograr su meta, o solo estar ahí para dar un empujón y compartir la alegría de alguien que hace algo que significa mucho para él. Eso definitivamente suena como una historia de buenas noticias, pero ¿qué pasa si la situación no es la ideal? Solo revierta una o varias de estas características:

- La actividad no es algo que la persona escogería hacer
- No está motivada.
- Las oportunidades son menos que óptimas.
- Faltan aptitudes, y
- Participar en la actividad no parece inspirar sentimientos de alegría o triunfo.

De repente, la historia de buenas noticias se convierte en un largo día para todos. Así que, debe dar lo mejor de usted para apoyar y dar aliento, pero ¿qué si a pesar de su buena relación y palabras de aliento no son suficientes para que la persona que apoya participe en la actividad? Si esto persiste, usualmente los equipos traen programas para crear cambios de conducta positivos – con buenas intenciones – en especial si participar en esta actividad en verdad es por el bien de la persona. Por eso, si usted y su equipo no están forzándola a hacer algo, y sus estrategias se basan en elogios, aliento, y recompensa, todo está bien, ¿verdad? Bueno, talvez... o talvez no. Por desgracia, incluso las llamadas estrategias de refuerzo positivo con las mejores intenciones pueden tener un lado oscuro. En este artículo, exploraremos algunas ideas del análisis no lineal, y del acercamiento constructivo para ayudar a proteger de este lado oscuro.

Editores: Angie Nethercott, M.A., RP
Chanelle Salonia, M.A., BCBA



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca

LeReseaudaideauxfamilles.ca



Los Sospechosos de Siempre

Piense en algunas de las típicas estrategias usadas para motivar a la gente a hacer algo, como un sistema de vales, incentivos, frases de “primero-luego” (ej., “Primero pon tu plato en el lavavajillas, luego puedes comer postre”), o cualquier clase de contingencia que involucre controlar el acceso a un objeto o actividad deseados (podría incluir en esta categoría trabajar por un cheque). Incluso cuando la intención del profesional de apoyo directo (DSP) es noble, y la acción beneficia a la persona apoyada directamente, puede que haya coerción.

Espera. ¿Qué?

¿Pero no es refuerzo positivo? ¿Cómo puede ocurrir coerción y refuerzo positivo al mismo tiempo cuando el refuerzo positivo es “bueno” y lo opuesto a la coerción? Bueno, veamos más de cerca. De acuerdo al Diccionario Oxford Learner’s, ‘coerción’ se define como “la acción de hacer a alguien hacer algo que no quieren hacer, usando la fuerza o amenazando con usar la fuerza.” Creo que todos estamos de acuerdo que esto es como queremos interactuar con la gente a nuestro alrededor, incluyendo a quienes apoyamos. Crear programas o contingencias que motiven a los individuos que apoyamos para que hagan ciertas acciones (ej., cepillar sus dientes, pedir algo en vez de gritar, fumar menos cigarrillos) involucra seleccionar alguna cosa o actividad altamente preferida o deseada a la que tendrán acceso al terminar de cepillar sus dientes o cualquier acción que tratamos de hacer más frecuente. Y es cierto, esto si hace que la contingencia sea más potente, y el individuo puede emocionarse con el prospecto de ‘ganarse’ la cosa que quieren. Pero si esta es la *única* forma en la que pueden acceder esta cosa o actividad, probablemente haya coerción. El problema es que, por diseño, creamos una situación donde la persona que apoyamos no tiene opciones (Goldiamond, 1976). Es posible que el objeto o actividad que se usa como incentivo es deseable así que, por extensión, ¿no significa eso que el ser negado ese objeto o actividad es indeseable? Aunque no haya fuerza bruta o la amenaza de esta, no hay una elección aquí. Los individuos son obligados a participar en la acción – o bien la persona lo hace y tiene acceso, o no lo hace, y no pueden hacer más, acceso denegado (Sidman, 1999). ¿No se siente raro verlo así? Si la respuesta es sí, es probable que sea porque está reaccionando al hecho de que hay dos caminos aquí, y solo uno le da a la persona lo que quiere, lo que se parece a “usar la fuerza”, ¿o no? Esto no es categóricamente malo en todas las situaciones, en todo lugar, todo el tiempo, pero merece nuestra atención para pensar en verdad sobre nuestros programas.

¿Significa esto que todos los programas de vales, incentivos y frases ‘primero-luego’ son malas? No, claro que no. Cuando se implementan con responsabilidad y cuidado, estas estrategias pueden expandir los repertorios de la gente, reduciendo las conductas peligrosas, y dando más oportunidades de elegir y participación significativa. El punto es que tener algo de cuidado y reflexionar es algo bueno. No es discutir si algo es técnicamente ‘refuerzo positivo’ o no; es más sobre si estamos creando condiciones que promueven conductas de interés para la persona que apoyamos a propósito (Perone, 2003). Saber que la coerción es compañera de la elección limitada nos lleva a la siguiente idea: grados de libertad.

Glosario

Análisis no lineal: un marco para entender la conducta que va más allá de la secuencia lineal de ‘antecedente-conducta-consecuencia’. Una conducta de interés mejor entendida como una función de su relación a varias contingencias conectadas y conductas alternativas.

Acercamiento constructivo: Una orientación basada en el análisis no lineal donde la solución a conductas que retan involucre expandir aptitudes y construir repertorios nuevos y alternativos en vez de soluciones pensadas para eliminar o reducir la conducta que reta.

Refuerzo positivo: un estímulo que sigue (se suma; por eso ‘positivo’ o ‘+’) una conducta de interés, y su efecto es que la conducta de interés ocurrirá con la misma o mayor frecuencia en el futuro.

Grados de Libertad

La 'libertad' se puede definir de varias formas; desde la perspectiva del análisis no lineal, es disponer de opciones genuinas (de Fernandes & Dittrich, 2018; Goldiamond 1976). 'Genuinas' se refiere a si la elección de verdad está disponible basado en las oportunidades y repertorios, y 'elección' básicamente es cuantas alternativas tiene una persona para conseguir un resultado o consecuencia (Goldiamond, 1976). Por ejemplo, como una mujer de 5'3" que no sabe rebotar una pelota, una carrera como jugadora profesional de baloncesto en la NBA no es una elección genuina para mí, lo que no es sorpresa. Veamos un escenario hipotético. Piense en alguien con quien trabaja que tiene ingresos fijos, y digamos que acudió a usted para decirle que le encantaría tener más dinero. Dadas las oportunidades y repertorios relevantes, ¿Cuántas formas hay para que tengan ingresos extra? Esto nos lleva a la idea de grados de libertad. Si alguien solo tiene una respuesta (una opción) disponible, diríamos que esta persona tiene cero grados de libertad (piense que cero se refiere a no tener más opciones, solo tienen una y eso es todo). Si alguien tiene dos respuestas disponibles, entonces diríamos que la persona tiene un grado de libertad. Si hay tres respuestas, son dos grados de libertad, y así sucesivamente (Goldiamond, 1976). Volvamos a la persona buscando más ingresos, ¿Cuántos grados de libertad tiene?

Generalmente hablando, entre más grados de libertad, más libre es alguien, lo que es bueno (hasta cierto punto – tal vez ha estado en una situación donde tener demasiadas opciones crea más problemas). ¿Cómo se relaciona esto a la coerción? Bueno, hay una relación inversa entre los grados de libertad y los grados de coerción; al aumentar los grados de libertad, los de coerción disminuyen y viceversa (de Fernandes & Dittrich, 2018; Goldiamond, 1976). ¿Qué significa esto para la persona que apoya que quiere un ingreso extra? Digamos que su única opción viable es hacer algo de dinero lavando platos de noche en un restaurante, así que tiene cero grados de libertad. Ahora digamos que tiene suerte, le fue bien en la entrevista y consiguió el trabajo. ¡Genial! Sin embargo, tras trabajar unos turnos, siente que su jefe y condiciones laborales son deficientes, y que no lo tratan bien. Sin otros prospectos laborales (alternativas), el individuo puede sentir que debe quedarse en este trabajo porque necesita el dinero. ¿Puede ver como la coerción puede entrar en esta situación?

Como ya se dijo, los grados de libertad dependen de las oportunidades y repertorios relevantes (Goldiamond, 1976). Como ejemplo, piense en alguien que apoya interesado en tener citas para encontrar un compañero romántico. ¿Qué oportunidades tiene actualmente para conocer a alguien? ¿Qué habilidades son prerrequisitos y requisitos para entrar y navegar el mundo de las citas con éxito, y cuáles de estas posee? Además de oportunidades y repertorios, ¿qué tipo de apoyos y barreras existen en su mundo físico y social? ¿Hasta qué punto las limitaciones son creadas por las acciones, exclusiones, y elecciones de otros? Por ejemplo, imagine que esta persona se inscribió a un evento de solteros, pero ningún miembro de personal está disponible para llevarla, o tal vez fue ingeniosa y creó un perfil en un sitio en línea de citas, pero los posibles prospectos "deslizan a la izquierda" con ella o, ¿qué si sus familiares o amigos no comparten su entusiasmo de tener citas? Cualquier intento de tener pareja puede ser condenado o peor – castigado. En este caso, algunas elecciones no lo son en verdad porque son restringidas por otros factores (de Fernandes & Dittrich, 2018; Goldiamond, 1976). Si este individuo termina recurriendo a una relación secreta en línea, o se encuentra en situaciones donde se siente obligado a enviar dinero o fotos provocativas a su interés romántico para evitar que rompa el contacto, debido a las oportunidades y repertorios limitados, tiene todo el sentido como acabaron en este punto.

Entonces, ¿qué podemos hacer al respecto? Ayuda recordar que las acciones que vemos que la gente que apoyamos toma fueron puestas en su repertorio por sus historias y circunstancias únicas. Aunque acciones alternativas menos dañinas y costosas pueden *parecer* disponibles, la historia y circunstancia dictan que esas alternativas no se seleccionaron. Esas alternativas pueden no haber sido elecciones genuinas por las oportunidades y repertorios limitados.

Siempre habrán situaciones donde hayan cero grados de libertad (como yo volviéndome jugadora de la NBA) pero, de ser posible, cuando los grados de libertad son limitados para la gente que servimos, debemos buscar activamente maneras en las que nuestros programas puedan incrementar los grados de libertad, para que tengan más opciones disponibles para poder construir una vida guiada por sus propias metas y valores.

¿En verdad puedo Estar Vigilante sobre Estas Cosas?

Sí, si puede... ¡y debe, o si no! Solo bromeo, claro. Pero en serio, es difícil proteger algo contra cosas que no ve porque no están en su radar. Algunas señales que Goldiamond (1976), Layng (2009), y Sidman (2001) sugieren que hay limitaciones de los grados de libertad son:

- Las personas apoyadas o personal parecen “trabajar” para escapar de o evitar cierta gente o situaciones, o parecen “ir contra el sistema.”
- Los DSPs se sienten como “guardias” al implementar programas, y la persona que apoyan se enoja con el personal por seguir el programa, en especial si involucra negar o quitarle algo a la persona.
- Los individuos toman parte en conductas que retan que son dañinas o costosas.

Entonces, sabiendo que la coerción puede entrar en las estrategias que creamos (incluso si se basan en refuerzo positivo), y que la coerción crece mientras las decisiones disminuyen, veamos un escenario para que piense en que haría usted para aumentar los grados de libertad y reducir las prácticas coactivas.

Escenario: El plato al que le gustaría escapar con la cuchara

Kai vive solo en un apartamento independiente apoyado. Hay un largo historial de Kai evitando lavar platos por días- A menudo, no hay un solo cubierto o plato limpio, y los platos sucios forman pilas en el lavabo y en la mesa. El personal de apoyo ha colgado recordatorios visuales, ofreció llamar a recordarle tras las comidas, y usualmente hacen comentarios sobre el olor de la comida pegada en los platos, o previenen a Kai que terminará con ratones o cucarachas. Estas estrategias no han servido. Cuando le preguntan porque no lava los platos, Kai dice que las ollas deben remojar, así que eso hace. Kai también dice que odia lavar los platos, y es abrumador cuando la pila es muy grande. Según Kai, lo que en verdad quiere es un lavaplatos como el del apartamento grupal al final del pasillo, pero no puede pagarlo, y como vive solo, nadie apoya la idea. Si un miembro de personal o un familiar lo sermonea lo suficiente, Kai típicamente le cuelga, o va a su habitación, cierra la puerta y espera a que se vaya. El pleito dura toda la semana y se resuelve cuando el personal de fin de semana le ayuda a lavar los platos, o hacen un trato con Kai de lavar los platos si hace otra tarea del apartamento.

Desde la semana pasada, hay un sentido de urgencia porque ahora hay ratones, y Kai recibió una advertencia del propietario. El resultado es que el equipo de personal se sentó con Kai y su familia, y juntos crearon un programa donde Kai puede ganarse dos dólares si lava los platos tras las comidas. Si Kai no lava los platos dos comidas seguidas, perderá un dólar. Si todos los platos están limpios antes de ir a la cama, recibirá un dólar extra. Se sugirió que el dinero que gane puede comprar un lavaplatos. Kai inicialmente se mostró emocionado con la idea de ganar dinero y lavo todos los platos por tres días consecutivos (lo que nunca había pasado, y Kai, sus padres, y todo el personal estaban emocionados por eso). Pero ahora Kai se niega a participar en el programa porque quiere usar el dinero que ganó para comprar una consola de juegos, no un lavaplatos. Como ese no era el acuerdo inicial, le dijeron que podía trabajar para comprar una consola en otro momento. El personal descubrió que, para encargarse de los ratones, Kai ha estado llevando los platos al final del pasillo, y pidiéndole a la gente en la residencia grupal que los ponga en su lavaplatos. Kai no está hablando con el personal primario que dijo que perdería el dinero ganado si no se reinicia el programa.

Con un acercamiento constructivo en mente (enfocándose en crear repertorios en vez de centrarse en como eliminar la conducta “problema”), considere estas preguntas:

- ¿Cuáles son los costos y beneficios de la conducta que reta actual y de las conductas alternativas posibles?
- ¿Cuál diría Kai que es el resultado ideal?
- ¿Qué habilidades relevantes tiene Kai para llegar a ese resultado?
- ¿Qué oportunidades están disponibles para que Kai trabaje, y logre, el resultado ideal?
- Si hay un programa, ¿cuál es su meta? ¿Es crear repertorios o eliminar conductas no deseadas?
- ¿Hay señales de coerción en la situación?
- ¿Se limitan los grados de libertad en cualquier forma? Si es así, ¿qué tipo de programa o estrategias ayudarían a aumentar los grados de libertad?

Redoble los Esfuerzos en Crear en Lugar de Eliminar Repertorios

El refuerzo positivo (al usarse atentamente y con consideración) es aún el recurso más poderoso que tenemos para promover el desarrollo de habilidades (Sidman, 1999), pero hay momentos donde los programas bienintencionados basadas en estrategias que usan el refuerzo positivo llevan sin querer a la coerción. Debido al repertorio y oportunidades limitadas, muchos individuos que apoyamos se encuentran en situaciones donde tienen grados de libertad limitados, y esto tiene consecuencias reales, que veremos reflejadas en su conducta. Un análisis no lineal y el acercamiento constructivo nos recuerda que el objetivo principal debe ser crear ambientes donde la gente *quiera* estar – ambientes ricos en elección. Cuando las elecciones genuinas son limitadas, nuestros programas deben estar dirigidos hacia aumentar los grados de libertad para beneficiar a la persona que apoyamos en un corto y largo plazo, y abrir las puertas a oportunidades nuevas y significativas.

Sobre el autor

Lesley es una Profesora Asistente Clínica en el Departamento de Psiquiatría y Neurociencias de la Conducta en la Universidad McMaster y una Analista de la Conducta Certificada por Buro (BCBA) que ha trabajado en los campos de salud mental infantil, seguimiento neonatal, y discapacidades intelectuales y del desarrollo a través de la vida. Lesley trabaja en Surrey Place en Toronto y sirve a clientes y cuidadores en Ontario Noroeste. Sus intereses clínicos incluyen intervenciones mediadas con padres y maestros, poner metas en automanejo, e infundir Entrenamiento de Aceptación y Compromiso (ACT) en examen e intervención de la conducta tradicional.

Referencias

coercion noun - Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com. (n.d.).

www.oxfordlearnersdictionaries.com.

<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/coercion>

de Fernandes, R.C., & Dittrich, A. (2018). Expanding the behavior-analytic meanings of “freedom”: The contributions of Israel Goldiamond. *Behavior and Social Issues*, 27, 4-19.

<https://doi.org/10.5210/bsi.v.27i0.8248>

Goldiamond I. (1976). Protection of human subjects and patients: a social contingency analysis of distinctions between research and practice, and its implications. *Behaviorism*, 4(1), 1–41.

Layng T.V.J. (2009). The search for an effective clinical behavior analysis: the nonlinear thinking of Israel Goldiamond. *The Behavior Analyst*, 32(1), 163–184.

<https://doi.org/10.1007/BF03392181>

Layng, T.V.J., Andronis, P.T., Codd, R.T., & Abdel-Jalil, A. (2022). *Nonlinear contingency analysis: Going beyond cognition and behavior in clinical practice*. New York: Routledge.

Perone, M. (2003). Negative effects of positive reinforcement. *The Behavior Analyst*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.1007/BF03392064>

Sidman, M. (1999). Coercion in educational settings. *Behaviour Change*, 16(2), 79–88. <https://doi.org/10.1375/bech.16.2.79>

Sidman, M. (2001). *Coercion and its fallout. Revised Edition*. Boston: Authors Cooperative Inc.

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: anethercott@handstfhn.ca *Suscripción gratuita
3. Estamos actualmente aceptando contribuciones para ser publicadas en este diario. Envíe sus propuestas por correo electrónico a anethercott@handstfhn.ca
4. Cualquier comentario o sugerencia sobre los artículos publicados en este diario será bienvenido.