

## 3.1. CONDUCTA Y MODIFICACIÓN DE CONDUCTA

Gran parte de los aprendizajes que vamos a afrontar en los programas de entrenamiento de las HAPS están relacionados con la modificación de la conducta, y la mayoría proceden de los diferentes modelos de aprendizaje que hemos estudiado en la unidad didáctica anterior.

En esta unidad explicaremos estas técnicas y en las unidades siguientes las aplicaremos en los diferentes programas de entrenamiento. Sin embargo, antes de empezar será necesario dedicar un espacio a conocer el concepto de conducta, pues será fundamental en todos los procesos de aprendizaje.

### 3.1.1. La conducta

Podemos definir la conducta como el modelo estable de comportamiento de una persona en los diferentes ámbitos de su vida.

La conducta se puede considerar como la manifestación observable de la personalidad de cada sujeto. Su análisis es complejo, porque está influida por multitud de factores, como la genética, las creencias, el contexto, las demás personas, la experiencia, etc.



¡Tenlo en cuenta!

Conducta y comportamiento

Si bien solemos utilizar los términos conducta y comportamiento indistintamente, no son estrictamente lo mismo: la conducta se refiere a unos patrones de comportamiento estables; en cambio, se considera el comportamiento como la conducta de una persona en un espacio y un tiempo determinados.

## Estímulos y conducta

Ya desde las primeras formulaciones del conductismo, la conducta se ha entendido como la manera que tiene una persona de reaccionar ante un estímulo, ya sea externo o interno.

Los estímulos externos son todas aquellas alteraciones o situaciones del entorno de la persona que le afectan y provocan su respuesta. Por ejemplo, la reacción agresiva de una persona cuando se siente ofendida, comprar un determinado dentífrico porque su aspecto llama la atención, apartarse cuando se nota un olor desagradable, reírse de un chiste, etc.

Los estímulos internos son las alteraciones que proceden del propio organismo y que provocan una determinada actuación. Por ejemplo, la sensación de hambre empuja a la búsqueda de alimento, la sensación de sueño invita a tumbarse en la cama, pensar que las navidades están cerca causa alegría y un pensamiento distorsionado puede generar ansiedad.

Como podrás deducir de los diferentes ejemplos que hemos presentado, también podemos diferenciar los estímulos en fisiológicos y psicológicos.

Los estímulos fisiológicos son aquellos que afectan a las funciones físicas. Son ejemplos de estímulos fisiológicos el hambre, el sueño o el dolor de cabeza.

Los estímulos psicológicos afectan al componente psíquico de la persona. Por ejemplo, la influencia de la publicidad de un dentífrico sería un estímulo psicológico externo. En cambio, la ansiedad sería un estímulo psicológico interno.

Por otra parte, también hay que considerar que la conducta, como respuesta a un estímulo, no viene dada únicamente por una acción autónoma del organismo, sino que se ve influida por la interacción o relación interdependiente de este organismo con su medio y con la forma en que dicho medio le afecta.

Así pues, el comportamiento de una persona no puede ser valorado únicamente en función de su respuesta o actividad, sino que también hay que considerar el contexto medioambiental en el que se produce. La actividad del sujeto es, por lo tanto, inseparable de los eventos del medio con los que se relaciona. Por ejemplo,

habría que ver si una persona mayor que exhibe comportamientos agresivos en una residencia también los presenta en su entorno familiar. Así podríamos averiguar qué factores del entorno están incidiendo en su conducta.

### Los componentes de la conducta

La parte observable de una conducta es el componente más evidente de una respuesta a un estímulo. Sin embargo, no es el único, sino que en su configuración intervienen otros factores. Para analizar una conducta deberemos hacerlo de manera global a partir de cada uno de ellos:

**Componente conductual.** Es la respuesta motora del individuo y, por supuesto, la más observable e incluso medible. Incluye el comportamiento no verbal, verbal, paralingüístico, etc.

**Componente fisiológico.** Se refiere a la respuesta interna del organismo. Se manifiesta por las reacciones fisiológicas que acompañan a la conducta, tales como: dilatación de la pupila, respiración, sudoración, ritmo cardíaco, tensión, etc.

**Componente cognitivo.** Es el pensamiento que desencadena un determinado estímulo o situación. Determina, influye o acompaña al componente conductual.

Si tomamos como ejemplo la respuesta agresiva de una persona ingresada en una residencia, podríamos analizarla así:

Un componente cognitivo de rechazo a su situación consiste en pensar que la han abandonado, que no quiere estar allí, que quiere irse, etc.

Lo manifiesta con un comportamiento –componente conductual– agresivo, insultando a los profesionales, negándose a cumplir las normas, creando tensión con las otras personas, etc.

Este comportamiento se acompaña de un estado agudo de excitación –componente fisiológico– con aumento de la tensión, sudoración, etc.



Localizar el origen del estímulo y saber analizarlo nos ayudará a predecir la respuesta y, por tanto, a tomar las decisiones más adecuadas en la intervención.

### 3.1.2. Tipos de conductas

Disponemos de distintos criterios para clasificar las conductas. Atendiendo a su estudio desde el ámbito de la intervención social, analizaremos las conductas según las consecuencias que acarrearán, según la elaboración de la respuesta y según su manifestación.

#### Conductas según las consecuencias que acarrearán

Según las consecuencias que se derivan de las conductas, se pueden clasificar en adecuadas e inadecuadas.

Conductas adecuadas. Son aquellas cuyas consecuencias son beneficiosas para la propia persona y para las demás.

Conductas inadecuadas. Son aquellas que tendrán unas consecuencias desagradables para la persona y/o para las demás.

El objetivo de las técnicas de modificación de conducta, que veremos más adelante, será conseguir conductas adecuadas y disminuir o eliminar las inadecuadas.

#### Conductas según la elaboración de la respuesta

Según el proceso de elaboración de las respuestas, podemos clasificar las conductas en estereotipadas, aprendidas o complejas.

- Conducta estereotipada. Es la respuesta que se produce de manera repetitiva o mecánica, aparentemente sin un propósito concreto e inconscientemente. Los reflejos son considerados conductas estereotipadas; por ejemplo, el reflejo de succión en el bebé, apartar la mano cuando nos quemamos, el bostezo cuando aparece la fatiga, etc.
- Conducta aprendida. Se pone en práctica de manera intencionada una vez se ha adquirido gracias al aprendizaje y supone la eliminación de la conducta estereotipada. Podemos considerar que el hábito es una conducta aprendida. Por ejemplo, el hábito de lavarse los dientes implica que, después de cada

comida, instintivamente procedamos al cepillado siguiendo una técnica que también hemos aprendido.

- Conducta compleja. Se trata de una respuesta derivada de la capacidad de razonamiento que tenemos las personas. Diariamente llevamos a cabo un sinnúmero de conductas complejas como consecuencia de las múltiples decisiones que tenemos que tomar. Por ejemplo: ¿Qué cocinaré hoy? Dar respuesta a esta pregunta supone valorar varios aspectos: qué comimos ayer, qué tenemos en la nevera, qué les va a gustar a los comensales, de qué presupuesto dispongo, etc.

### Conductas según su manifestación

Según su manifestación, podemos categorizar las conductas en tres grupos: agresivas; pasivas o inhibidas, y asertivas.

- Conductas agresivas. Son aquellas que utilizan la violencia, ya sea verbal – gritos, insultos, sarcasmos, etc.–, física –postura, agresión personal, daño al mobiliario, etc.– o psicológica –menosprecio, indiferencia, amenazas, etc.–. Las personas que presentan esta conducta responden únicamente a sus deseos e intereses, e infravaloran, transgreden y violan los derechos de los demás.
- Conductas pasivas o inhibidas. Son aquellas que denotan sumisión, pues anteponen los derechos y los intereses de los demás a los propios. Así, las personas que adoptan conductas de este tipo evitan enfrentamientos y discusiones y mantienen un cierto nivel de estatus y afecto dentro del grupo al que pertenecen.
- Conductas asertivas. Son aquellas basadas en el respeto propio y ajeno. Consisten en expresar lo que se piensa sin avergonzarse, manifestar con claridad la propia manera de ser y defender los derechos propios, siempre respetando los de los demás, así como sus deseos y opiniones.

### 3.1.3. Las técnicas de modificación de conducta

Ahora ya estamos en condiciones de iniciar el estudio de un amplio grupo de técnicas relacionadas con la conducta que serán indispensables para la mejora de las habilidades de autonomía personal y social.

Las técnicas de modificación de conducta incluyen todas las estrategias y los procedimientos destinados a conseguir tanto el aumento de la frecuencia o el perfeccionamiento de una conducta que ya se posee, como la adquisición de una



conducta nueva o la reducción o eliminación de una conducta que se pretende evitar.

Evidentemente, las conductas que deseamos implantar, perfeccionar o aumentar serán conductas adecuadas, y las que queremos reducir o eliminar serán inadecuadas.

Si atendemos a los objetivos que pretendemos alcanzar con la aplicación de estas técnicas, las podemos clasificar en cuatro grupos:

Técnicas para el perfeccionamiento o incremento de ciertas conductas.

Técnicas para la adquisición de nuevas conductas.

Técnicas para la reducción o eliminación de conductas.

Técnicas para el control de conductas.

Muchas de las técnicas de modificación de conducta se basan en el principio conductista de que existe una relación entre la conducta y las consecuencias que se derivan de su ejecución. Así:

Repetiremos las conductas que nos proporcionen consecuencias agradables.

Evitaremos las que supongan consecuencias molestas o desagradables.

### **3.2. Técnicas para incrementar o perfeccionar conductas**

Aumentar la frecuencia de ciertas conductas y perfeccionarlas –por ejemplo, las relacionadas con la higiene– es un objetivo muy recurrente en la intervención con determinados colectivos. Las técnicas fundamentales para lograrlo son el refuerzo positivo, el refuerzo negativo y el control de estímulos.

#### **3.2.1. El refuerzo positivo**

El refuerzo positivo es una estrategia consistente en proporcionar una consecuencia agradable tras la realización de una conducta deseada.

Además de servir para mejorar la frecuencia de una conducta y para perfeccionarla, el refuerzo positivo es ampliamente utilizado como estrategia complementaria en la mayoría de las técnicas de aprendizaje.

#### **Tipos de refuerzos positivos**

Según su contenido, los refuerzos positivos pueden ser de varios tipos:



- Refuerzos sociales. Suponen el reconocimiento de una actuación. Se manifiestan en alabanzas, felicitaciones o elogios verbales –expresiones como «muy bien», «ves como puedes hacerlo», «lo has conseguido» u otras parecidas– y gestos de aprobación –sonrisas, asentimientos de cabeza, demostraciones de alegría o satisfacción por la acción ejecutada–, que muestren la conformidad con la conducta realizada.
- Refuerzos materiales. Incluyen una gran variedad de premios, ya sean consumibles –dulces, caramelos o alimentos preferidos– o duraderos –como juguetes u otros regalos–.
- Refuerzos basados en actividades. Las actividades que se pueden proporcionar para reforzar una conducta son varias: programar una salida –al cine, a un museo o al parque–, oír música, ver un programa de televisión, dejar más tiempo para las actividades más gratificantes, etc.
- Refuerzos canjeables. Se trata de reforzar dando unas fichas que después se podrán canjear por otros objetos interesantes para la persona usuaria.

### Consideraciones para la aplicación de refuerzos positivos

Ejecutar un programa de refuerzo no es fácil, pues puede ocurrir que los refuerzos sean insuficientes o no lleguen a motivar a una determinada persona. Además, en otros casos, también pueden resultar excesivos.

Cuando se sobreaplican los refuerzos, especialmente en el caso de los materiales, se puede alcanzar la saciación –saturación por el exceso de satisfacción–, que convertirá un refuerzo, anteriormente útil, en ineficaz e incluso desmotivador.

Por lo tanto, en la selección y aplicación de refuerzos debemos ser metódicos y consecuentes. Algunas consideraciones en este sentido son las siguientes:

Elegir los refuerzos adecuados en función de las circunstancias particulares de cada persona. Cada una tendrá motivaciones e intereses diferentes que habrá que detectar en la entrevista personal con ella o con sus familiares, para saber cuáles serán los refuerzos más efectivos.

Generalmente se utilizarán varios para un mismo objetivo, porque un único refuerzo puede perder su eficacia en un momento determinado o incluso llegar a saciar a la persona.



Aplicar el refuerzo lo más inmediatamente posible después de la ejecución de la conducta meta, al menos al principio, para potenciar el vínculo estímulo-respuesta. Si el refuerzo se ofrece cuando ya ha pasado demasiado tiempo, la persona usuaria no asociará la recompensa recibida con su respuesta. Tampoco es recomendable recompensar antes de la acción.

Decidir la frecuencia de aplicación del programa. Básicamente se puede optar por dos modelos: el refuerzo continuo y el refuerzo intermitente.

- El refuerzo continuo. Consiste en aplicar el refuerzo cada vez que la persona actúe correctamente. Lo utilizaremos sólo al principio, pues su aplicación continuada puede acarrear varios inconvenientes:

Peligro de saciación. El refuerzo ya no es atractivo y por lo tanto puede ser que no se dé la conducta.

Dificultad en la generalización. La conducta no se lleva a cabo en situaciones similares porque no se han adquirido como hábito.

Desaparición de la respuesta deseada cuando ya no se ofrezca el refuerzo.

El refuerzo intermitente. Consiste en reforzar solamente algunas emisiones de la conducta, pero no todas. Una vez pasadas las fases iniciales se muestra más eficaz, ya que no son tan evidentes los problemas de saciación y desaparición de la respuesta y se facilita su generalización a situaciones diferentes.

Una vez aprendida la conducta se deben retirar progresivamente los refuerzos para que pueda consolidarse en ausencia de condicionantes. De todas maneras, puede ser útil mantener cierto nivel de refuerzo, sobre todo social, que resulta fácil y cómodo.

Recomendaciones para la aplicación de refuerzos positivos:

Identifica con precisión la conducta que quieres reforzar.

Selecciona el refuerzo adecuado.

Determina cuál es el nivel óptimo de frecuencia en la administración de los refuerzos.

Recuerda que al principio los refuerzos deben ser más potentes y frecuentes y hay que ir reduciéndolos progresivamente.

Rehuye la sobreaplicación de refuerzos, especialmente materiales, para evitar la saciación.

### 3.2.2. El refuerzo negativo

El refuerzo negativo es una técnica que consiste en retirar una situación molesta o desagradable para la persona cuando ejecute una determinada conducta.

Al eliminar la consecuencia aversiva, se produce la sensación placentera. Es decir, en este caso, la conducta no viene seguida de una recompensa –como sucedía con el refuerzo positivo–, sino de la desaparición del estímulo desagradable.

Son refuerzos negativos, es decir, factores que podemos eliminar o suprimir para conseguir una sensación de mayor bienestar para la persona usuaria, los siguientes:

Objetos o cosas que le resulten desagradables, como figuras, animales, ambiente, etc.

Circunstancias o acciones que no le apetece hacer: poner la mesa, fregar los platos, ayudar en la limpieza del centro, etc.

Dolores físicos o circunstancias molestas que dificultan su bienestar, como aquellas que le obligan a permanecer en determinada postura o lugar.

### Consideraciones para la aplicación de refuerzos negativos

Al igual que el refuerzo positivo, el refuerzo negativo será más eficaz si se ofrece lo antes posible tras la ejecución de la conducta deseada. Su aplicación también podrá ser continua o intermitente.

El refuerzo negativo se diferencia del refuerzo positivo en que mientras que en el refuerzo positivo se da algo, en el refuerzo negativo se quita. Sin embargo, en ambos casos, tanto lo que se da como lo que se quita tiene consecuencias agradables para la persona, por lo que se incrementa la frecuencia de la conducta deseada.

En ambos casos debemos tener en cuenta que los refuerzos se deben ofrecer de manera continua al principio, para luego aplicarlos intermitentemente hasta retirarlos definitivamente.



Para conseguir la respuesta deseada se tiene que seleccionar el refuerzo adecuado en el momento oportuno.

### 3.2.3. El control de estímulos

Ya hemos visto que los estímulos pueden determinar la aparición de una conducta y la manera como se presenta. Partiendo de este principio, si somos capaces de controlar estos estímulos –estímulos discriminativos–, podremos predecir con una elevada probabilidad la conducta esperada.

El control de estímulos consiste en preparar el medio –utilizando los estímulos discriminativos pertinentes– para que aumente la probabilidad de que se dé la conducta que se pretende incrementar.

El control del estímulo se llevará cabo siguiendo el procedimiento siguiente:

Se reforzará la respuesta siempre que ocurra en presencia del estímulo discriminativo.

No se reforzará cuando se produzca en presencia de otros estímulos.

Por ejemplo, si una persona usuaria realiza una tarea cuando su terapeuta se lo indica, su conducta será premiada o reforzada, pero si la realiza sin que se lo haya indicado, ni siquiera se hará mención a ella. Vemos, con este ejemplo, que se trata de una técnica muy útil para conseguir la emisión de conductas en el lugar y el momento deseados.

Algunos aspectos recomendables en la aplicación del control de estímulos son los siguientes:

Identificar, por medio de la observación, las relaciones entre los estímulos antecedentes y las conductas que no se han de incrementar.

Identificar los estímulos que provocan la conducta inapropiada y eliminar dichos estímulos.



Resaltar más los estímulos que incitan a responder de forma apropiada.

Esta técnica es muy útil para entrenar al individuo a tomar las riendas del control de su propia conducta, pero no hay que abusar de su utilización, pues cada presentación no reforzada de un estímulo debilitará su poder para provocar respuesta.

A diferencia del refuerzo, en el que se actúa a partir de la conducta resultante, en el control de estímulos se interviene sobre los antecedentes de la conducta.

### **3.3. Técnicas para la adquisición de nuevas conductas**

Las técnicas más indicadas para facilitar la adquisición de nuevas conductas son el modelado, el moldeado y el encadenamiento.

#### **3.3.1. El modelado**

Se trata de una técnica derivada de los principios de las teorías del aprendizaje social de A. Bandura.

El modelado es una técnica basada en la observación de un modelo cuya conducta, pensamientos o actitudes se consideran adecuados.

El procedimiento básico del modelado es muy simple, pues consiste en exponer al sujeto un modelo que exhiba la conducta o habilidad que queremos que adopte. El modelo se puede mostrar de forma presencial o diferida.

Esta técnica forma parte de la mayoría de los programas de entrenamiento de las diferentes habilidades de autonomía personal y social.

#### **La elección del modelo**

Una consideración clave para la eficacia de la técnica es la elección del modelo. Puede desempeñar este papel cualquier persona que pueda representar los aprendizajes deseados con una ejecución perfecta y con una gran claridad.

Podrán ejercer como modelos las personas de referencia, profesionales o personas que hayan tenido un problema o hayan vivido una situación parecida a



la de la persona usuaria, pues mostrarán dificultades muy similares y crearán un mayor feedback.

Sin lugar a dudas, la eficiencia de la técnica mejorará cuanto mayor sea la semejanza entre el modelo y la persona usuaria: sexo, edad, situación, características personales, etc.

También influirá la importancia que tenga el modelo para la persona usuaria.

En ocasiones, el modelado puede facilitar el aprendizaje de conductas desadaptativas, si el modelo que se toma como referencia adopta conductas inadecuadas.

### La aplicación de la técnica

A continuación damos algunas orientaciones referentes a la aplicación de la técnica:

Se valora si la persona dispone de capacidad suficiente para la ejecución de la conducta.

Se explica en qué consiste la conducta que se quiere alcanzar y qué se conseguirá con ella.

Mientras se exhibe el modelo, se destacan los aspectos más relevantes de su conducta y se resaltan los aspectos clave.

Inmediatamente después de la observación del modelo, la persona usuaria pone en práctica la imitación.

Si es necesario, en un principio, se puede apoyar la acción de la persona usuaria con la utilización de instigadores, para incitar a la imitación. (Doc. 3.2)

Después de la ejecución se utilizan refuerzos positivos para recompensar la actuación.

Mediante varios ensayos se consolida la conducta deseada y, lentamente, se van retirando los apoyos.

### 3.3.2. El moldeado

El moldeado es una técnica que consiste en reforzar, de manera selectiva, las conductas más aproximadas a la que se quiere instaurar, de modo que la persona



usuaria consiga realizar la conducta deseada a través de aproximaciones sucesivas.

Esta técnica está destinada a adoptar conductas que no figuran en el repertorio de la persona usuaria y que son difíciles de adquirir, ya sea por la complejidad de la conducta o por la discapacidad o las limitaciones de la persona. Se utiliza mucho en programas de rehabilitación de funciones motoras y del habla, y en educación especial.

El moldeado se puede complementar con el uso de los refuerzos, el modelado, instigadores o guía física. (Doc. 3.3)

### Consideraciones sobre la aplicación del moldeado

Para emplear esta técnica será importante definir con claridad la meta que se quiere conseguir, así como todos los pasos intermedios, para que no haya duda sobre cuáles son las conductas que se tienen que reforzar y cuáles no.

Al principio del programa, el refuerzo será más frecuente y el nivel de exigencia menor. Esta secuencia se va a ir invirtiendo a medida que se avance en el aprendizaje, exigiéndose cada vez más para obtener un refuerzo.

Una vez adquirida la conducta deseada, habrá que disminuir los refuerzos continuos y pasar a un refuerzo intermitente de la conducta definitiva para consolidarla.

### 3.3.3. El encadenamiento

El encadenamiento consiste en la formación de una conducta compleja a partir de otras más sencillas que la persona ya posee en su repertorio.

Varias de las conductas que deberán aprender muchas de las personas a las que atenderemos están compuestas por otras más sencillas que ya poseen, pero por falta de hábito o por desconocimiento no suelen enlazarlas o coordinarlas adecuadamente.

Un área en la que se utiliza con frecuencia esta técnica es en el desarrollo de habilidades de autocuidado y domésticas, tales como vestirse, comer o realizar el aseo personal, ya que en estos casos la persona puede conocer algunos de los pasos de la conducta final, pero no ser capaz de coordinarlos para completarla.



El moldeado y el encadenamiento son técnicas muy útiles para entrenar las habilidades de la vida diaria.

### Consideraciones sobre la aplicación del encadenamiento

El desarrollo de la técnica del encadenamiento exige una serie de pasos. Tomaremos como ejemplo las tareas relacionadas con la higiene que una persona usuaria debe llevar a cabo al levantarse por la mañana.

Especificar la conducta definitiva que se quiere alcanzar, con todas las subconductas necesarias para llegar a ella. Partiendo de nuestro ejemplo, al levantarse, la persona tiene que realizar la higiene personal completa, que se compone de las tareas siguientes:

1. Levantarse e ir al baño.
2. Lavarse las manos con jabón.
3. Lavarse la cara.
4. Secarse.
5. Cepillarse los dientes.
6. Cepillarse el pelo.

Secuenciar las instrucciones detalladamente para cada una de las subconductas, en función de la capacidad de la persona usuaria. Por ejemplo, la tarea de cepillarse los dientes también debe dividirse en pasos más pequeños si observamos que la persona usuaria no la realiza correctamente:

1. Coger el tubo de dentífrico y abrirlo.
2. Coger el cepillo de dientes.
3. Colocar pasta en el cepillo.



4. Cerrar el tubo.
5. Abrir la boca, introducir el cepillo y realizar movimientos de arriba-abajo.
6. Abrir el grifo.
7. Coger un vaso y llenarlo.
8. Cerrar el grifo.
9. Enjuagarse la boca..., y así hasta terminar la secuencia completa.

Entrenar cada subconducta para que su ejecución se realice correctamente. Siguiendo con el ejemplo, es necesario repasar cada una de las tareas por separado para comprobar que su ejecución es la correcta y, si no lo fuese suficientemente, perfeccionarla o corregir los errores. Por ejemplo, si no utilizase jabón, habría que instruirla en su uso.

Encadenar de manera secuenciada, en orden de ejecución, y empezando por la primera, las diferentes subconductas para llegar a la realización de la conducta completa.

El uso de técnicas complementarias

El encadenamiento se suele completar con otras técnicas:

El modelado, para mostrar cómo ejecutar las conductas –parciales y en conjunto– que se pretende enseñar.

El uso de instigadores para incitar la respuesta.

El empleo de refuerzos para aumentar la probabilidad de ejecución de la respuesta.

La combinación con el moldeado, si existen secuencias de la conducta final que no están en el repertorio de la persona y que son necesarias para su realización.

### **3.4. Técnicas para la reducción o eliminación de conductas**

En ocasiones, el objetivo de la intervención será reducir o eliminar determinadas conductas que se consideran inadecuadas o desadaptadas. Esto se conseguirá

aplicando consecuencias negativas o desagradables cada vez que se muestre la conducta indeseada.

Algunas de las técnicas más utilizadas con esta finalidad son: el coste de la respuesta, el castigo positivo, la extinción, el refuerzo de conductas incompatibles, la sobrecorrección, el aislamiento o tiempo fuera.



Las técnicas para reducir o eliminar conductas se llevan a cabo aplicando consecuencias desagradables cuando se presenta la conducta indeseada.

#### **3.4.1. El castigo negativo o coste de respuesta**

El coste de respuesta o castigo negativo consiste en retirar un refuerzo positivo o algo agradable tras la ejecución de una conducta no deseada.

Algunos de los castigos negativos utilizados más corrientemente son:

La eliminación de elogios, sonrisas, gestos de aprobación o palabras cariñosas.

La supresión de determinados caprichos que gusten especialmente a la persona usuaria.

La privación de actividades que le sean gratas, como ver la televisión, ir a un museo, salir de paseo, etc.

La supresión de la relación con personas y ambientes amenos.

Cuando apliquemos cualquier castigo negativo, y en general cualquier técnica aversiva, es imprescindible que la persona usuaria sepa el motivo por el que se ha aplicado, y que se le ofrezca la posibilidad de adoptar conductas alternativas adecuadas.

#### **3.4.2. El castigo positivo**



El castigo positivo consiste en la aplicación de una consecuencia aversiva inmediatamente después de la realización de una conducta indeseada.

El castigo positivo puede ser una recriminación verbal, gestual o incluso física

Se aplica sólo en situaciones muy concretas en las que la gravedad de la situación lo haga imprescindible, por ejemplo para corregir conductas agresivas –ya sea contra otras personas u objetos o mobiliario– o autolesivas.

Si bien en un primer momento estas medidas resultan eficaces, pues se consigue el cese de la conducta indeseada, a largo plazo pueden ser contraproducentes, porque:

No llevan implícito ningún componente educativo: la conducta cesa para evitar el castigo, pero no se proporcionan argumentos sobre su inadecuación, ni sobre las ventajas de cambiarla.

Crean una aversión hacia la persona que las aplica y el entorno terapéutico.

Su uso prolongado puede provocar la habituación, es decir, que la persona que las sufra se acostumbre al castigo y a sus efectos, sin que supongan una situación significativamente desagradable.

Por estas razones, siempre que se pueda se recurrirá a otras técnicas menos agresivas, y se utilizará el castigo positivo únicamente cuando estas se hayan mostrado ineficaces.

### **3.4.3. La extinción**

La extinción consiste en ignorar una conducta indeseada cuando se produce, para conseguir que vaya desapareciendo al no recibir ningún refuerzo que la mantenga.

Esto significa que ante la presencia de una conducta que se desea extinguir, no se proporciona ningún refuerzo, es decir, se pasa por alto sin prestarle ninguna atención.

Ignorar la conducta es una técnica muy fácil de aplicar y de gran efectividad, especialmente para eliminar conductas inadaptadas y que han sido reforzadas, aunque esta no fuese la intención; por ejemplo, un mal comportamiento en la mesa que al realizarse por primera vez provocó la risa de todos –se reforzó–, y desde entonces viene repitiéndose sistemáticamente.



La extinción debe ser aplicada siempre que se produzca la conducta y de forma continua, nunca de manera intermitente. Además, funcionará todavía mejor si se combina con el refuerzo de otras conductas alternativas a las que se quiere evitar.

#### **3.4.4. El refuerzo de conductas incompatibles**

El refuerzo de conductas incompatibles consiste en administrar recompensas de manera continuada a las conductas que son incompatibles con la que se quiere eliminar, y en no aplicar ningún refuerzo a la que se pretende que desaparezca (extinción).

En esta secuencia, el aumento de la conducta alternativa comportará la disminución de la conducta no deseada. A la hora de aplicarla y en lo que se refiere a los objetivos, es una técnica similar y complementaria a la extinción.

#### **3.4.5. La sobrecorrección**

La sobrecorrección consiste en la restitución de los efectos provocados por una conducta indeseada y la práctica positiva a través de la repetición de la conducta que se quiere alcanzar.

En la definición se establecen los dos procedimientos que componen esta técnica:

La restitución. Consiste en corregir los efectos de la conducta inadecuada, es decir, dejar el entorno tal como estaba antes de realizar la conducta.

La práctica positiva. Se trata de efectuar repetidamente la conducta alternativa deseada.

Por ejemplo, una persona usuaria puede mostrar una conducta agresiva y tirar la bandeja de comida porque no le gusta. La aplicación de la sobrecorrección supondría que recogiese la comida y limpiase los desperfectos –restitución– y, después, volviese a coger la bandeja y actuase correctamente –práctica positiva–.

Al aplicar este método, se obliga a la persona usuaria a deshacer el perjuicio que ha provocado y a practicar la manera correcta de llevar a cabo una conducta. Así pues, el objetivo es doble: por una parte, eliminar la conducta no deseada, y por otra, fomentar la deseada.

Es una técnica especialmente eficaz en actos agresivos, berrinches, malos modales en la mesa, prácticas voluntarias de incontinencia, etc.

### 3.4.6. Aislamiento o tiempo fuera

El tiempo fuera o aislamiento consiste en retirar un refuerzo o en impedir el acceso a él en respuesta a una conducta inapropiada.

La aplicación de este procedimiento supone retirar a la persona de una situación en la que se encuentra a gusto si manifiesta un comportamiento desadaptado. Según el refuerzo que se retira, se puede diferenciar entre:

**Tiempo fuera de actividad.** Consiste en la retirada de una actividad agradable si durante su realización se muestran conductas inapropiadas. Por ejemplo, si una persona se enfada y tira las fichas cada vez que pierde jugando al ajedrez –su juego preferido–, se le puede aplicar esta técnica prohibiéndole la práctica de esta actividad durante un tiempo.

**Tiempo fuera de lugar.** En este caso, se trata de retirar a la persona de un lugar donde se encuentre a gusto. Por ejemplo, a una persona usuaria que arranca y pisotea las flores del jardín se le impide salir durante un tiempo.

La efectividad del tiempo fuera parte de que la actividad o el lugar del que se retira a la persona usuaria sean valiosos para ella. Por otra parte, la retirada del refuerzo debe ser breve, para que no se deshábítue de los ambientes que le eran agradables.

### 3.5. Técnicas para el control de conductas

Las técnicas de control de conductas consisten en una serie de procedimientos basados en un acuerdo –entre el o la profesional y la persona usuaria– respecto al programa de modificación de conducta que se va a llevar a cabo.

La diferencia con las anteriores técnicas es que se establece una negociación entre ambas partes en un soporte tangible, lo que permite una valoración más objetiva de los progresos y mayor compromiso por parte de la persona usuaria.

Estas técnicas son eficaces tanto para incrementar, perfeccionar o instaurar conductas adecuadas como para disminuir las no adecuadas, especialmente las relacionadas con las conductas disruptivas y el comportamiento interpersonal –tanto con los profesionales como con los compañeros y compañeras–. Las dos técnicas más importantes en este ámbito son:

La economía de fichas.

El contrato de conductas.

### 3.5.1. La economía de fichas

La economía de fichas es un sistema de refuerzo que utiliza fichas canjeables por recompensas para premiar las conductas que se desea establecer.

Si se exhiben las conductas previamente pactadas, la persona usuaria será remunerada con la entrega de fichas –billetes de papel, papeles firmados, botones o cualquier otro objeto fácilmente manipulable– que podrá canjear por recompensas, ya sean materiales, de actividades o de otro tipo.



Las fichas, al ser un soporte tangible, permiten una valoración más objetiva de los progresos.

La eficacia educativa de este sistema reside en la combinación entre el refuerzo positivo –se ganan fichas al exhibir las conductas deseadas– y el castigo negativo –se pierden cuando las conductas no son las deseadas–. Supone algunas ventajas sobre otros procedimientos:

El refuerzo se emite de manera inmediata y tangible –se da algo, la ficha, que es material– después de la emisión de la conducta. Esto aumenta el poder reforzador.

La persona usuaria acumula y gestiona sus propias fichas y las conserva hasta que decide canjearlas por el premio.

Consideraciones sobre la aplicación de la técnica

Para que el sistema de fichas sea eficaz, es necesario establecer unas reglas de funcionamiento que queden muy claras.



Antes de iniciar el programa se deben definir conjuntamente, entre profesional y persona usuaria, y de manera precisa:

Las conductas que permiten ganar fichas y las que van a suponer su pérdida. Se seleccionan las conductas que se desea implantar, corregir o extinguir en la persona usuaria.

El valor de cada ficha y las recompensas por las que las podrá intercambiar. Dichas recompensas deben ser variadas y gratificantes para la persona usuaria y hay que evitar las que pueda obtener fácilmente fuera del sistema.

Es importante que las fichas ganadas permanezcan en su poder hasta que las intercambie por la recompensa, que puede ser material o social.

Hay que llevar una contabilidad diaria de las fichas ganadas, gastadas, perdidas y acumuladas.

Al empezar a aplicar el programa se tiene que reforzar de manera continua la conducta deseada cada vez que se realice. De esta manera se motivará a la persona a involucrarse en el sistema.

Cuando la conducta esté adquirida, aplicaremos refuerzo intermitente, para mantenerla.

Una vez consolidada la conducta, se podrán espaciar cada vez más los refuerzos, para conseguir una deshabitación progresiva de las fichas, manteniéndolas en el mínimo nivel posible. Para llevar a cabo este programa de desvanecimiento, se puede utilizar una combinación de los procedimientos siguientes:

Espaciar cada vez más el tiempo que pasa entre la conducta emitida y la entrega de fichas.

Reducir el número de fichas que se ganan cada vez que se realiza la conducta.

Incrementar el número de puntos y fichas necesarios para conseguir las recompensas intercambiables.

Aumentar los criterios que permiten la obtención de fichas.

Reemplazar las fichas por reforzadores sociales: felicitaciones, elogios, sonrisas, etc.

Al aplicar el castigo negativo, es posible que algunas personas usuarias puedan llegar a tener números rojos y, por lo tanto, que se desvinculen del sistema. Para evitar que esto ocurra, especialmente al principio –cuando todavía no se tienen fichas acumuladas–, hay que ser más flexible en la aplicación del castigo y utilizar unos avisos o tarjetas –similares a las que emplean los árbitros en el fútbol y otros deportes– para advertir sobre la deficiente emisión de la conducta antes de proceder a la retirada de fichas.

Para aumentar la circulación de las fichas y evitar su acumulación, se pueden establecer diferentes tipos de fichas. Por ejemplo:

Un tipo de fichas que permita la obtención de refuerzos a corto plazo y de valor bajo; por ejemplo, entre 5 y 10 puntos, como pueden ser tomar un café, una revista, un helado o un refresco.

Un tipo de fichas que permita la obtención de refuerzos a largo plazo y de alto valor; por ejemplo, entre 300 y 400 puntos, como pueden ser ir al cine, salir de excursión, etc.

### 3.5.2. El contrato de conducta

El contrato de conducta consiste en un acuerdo negociado entre profesional y persona usuaria, plasmado en un documento escrito, que establece las actuaciones que la persona usuaria se compromete a llevar a cabo, así como las consecuencias del cumplimiento y del incumplimiento de dicho acuerdo.



El contrato de conducta consiste en un acuerdo negociado entre profesional y usuario, plasmado en un documento escrito.

Según esta definición, un contrato de este tipo debe contener siempre:

La descripción detallada de las conductas concretas que se quiere implantar, perfeccionar o eliminar.



La determinación de las consecuencias o refuerzos positivos que se obtendrán con tales conductas, así como las consecuencias o castigos negativos que se aplicarán en caso de incumplimiento de los acuerdos.

La relación de los criterios para realizar la valoración, la manera de llevarla a cabo y las personas que se van a encargar de ello, así como el procedimiento que utilizará el profesional para informar a la persona usuaria sobre su evolución.

La fijación de los límites del contrato en cuanto a duración.

El principio en el que se basa este sistema es el del refuerzo recíproco, en el que, al igual que en el sistema de fichas, se combina el refuerzo positivo con el castigo negativo.

La aplicación de este tipo de contratos es similar, en cuanto a su dinámica, al de economía de fichas. En un primer momento, para facilitar la participación de la persona usuaria, se reforzará la consecución de los objetivos, pero a medida que progrese en su consecución y especialmente una vez adquirida la conducta deseada deberán ir retirándose los refuerzos.

Hay que tener presente que este tipo de contratos puede provocar el enfado de las personas usuarias si discrepan de la valoración que se ha hecho de sus conductas. Por esta razón, antes de iniciar el procedimiento es conveniente cerciorarse de que es la técnica más indicada. Así mismo, se deberá tener puntualmente informada a la persona usuaria sobre su evolución.