

DESARROLLANDO HABILIDADES DE CONCIENCIA CULTURAL DE LOS ANALISTAS CONDUCTUALES

de

Fong, E., Catagnus R., Brodhead, M., Quigley, S., & Field, S (2016)

Resumen y Traducción libre
María del Carmen León Torres.
Soy analista conductual.org
2017



Todos somos parte de al menos una cultura, la cual establece las **CONTINGENCIAS CULTURALES** que moldean nuestro comportamiento; comportamiento que puede o no ser familiar para los analistas del comportamiento de otra cultura.





» Los seres humanos de manera directa e indirecta siempre van a controlar las **CONTINGENCIAS DE REFUERZO** y **CASTIGO** que afectan la conducta de los demás, es decir de una sola persona o un grupo de personas.





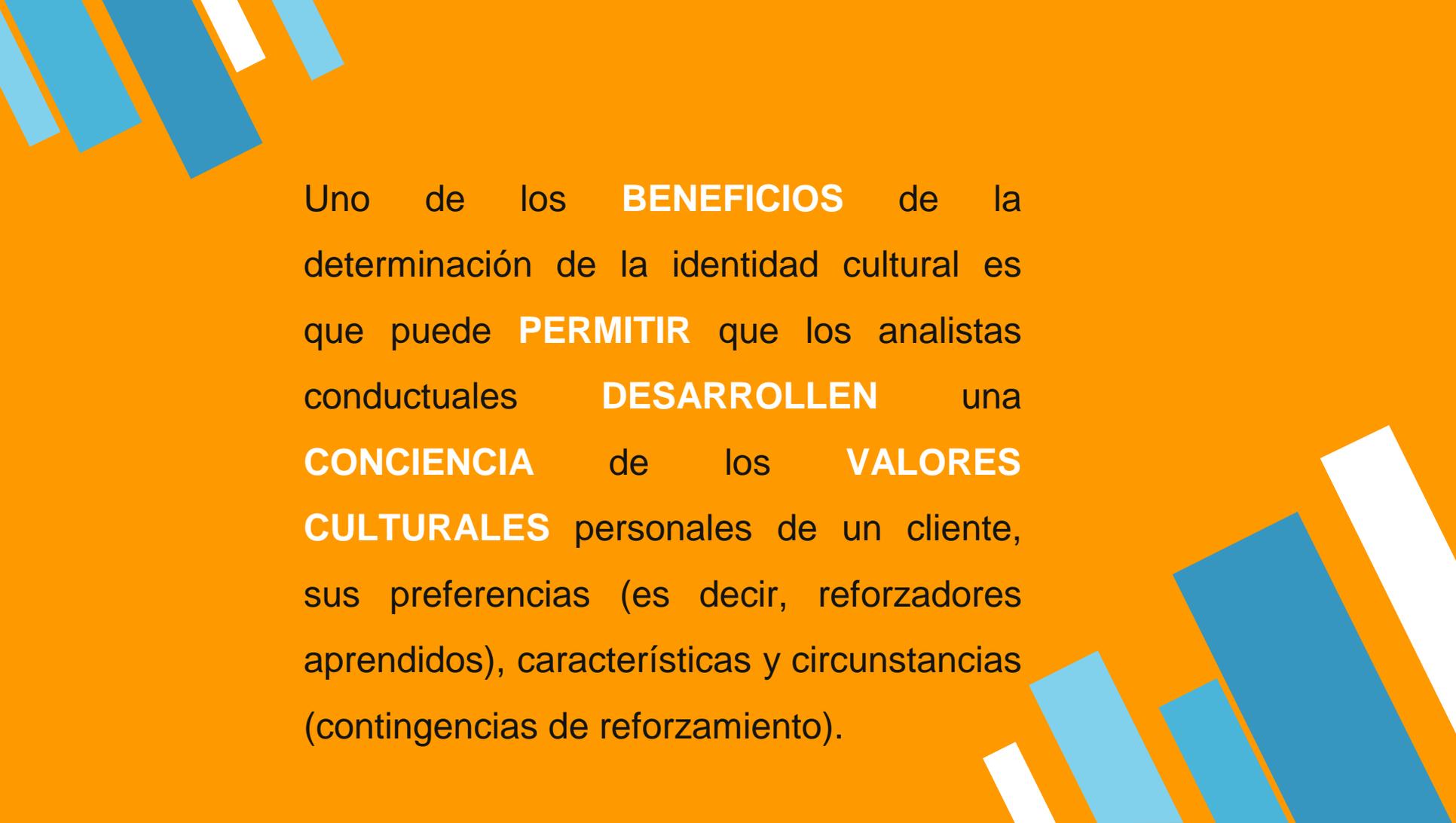
»La cultura también involucra el **COMPORTAMIENTO VERBAL** el cual refleja las **HISTORIAS DE APRENDIZAJE** compartidas que sirven para diferenciar al grupo de otros grupos y éstas mismas ayudan a **PREDECIR** cómo actúan los individuos dentro del grupo en condiciones específicas" Sugai et al., 2012 , página 200).





»Dentro de una sociedad, cada uno, posee una **IDENTIDAD CULTURAL**, resultado del conjunto de **ESTÍMULOS** distinguibles y las clases de **RESPUESTA**, tanto a nivel individual como colectivo.





Uno de los **BENEFICIOS** de la determinación de la identidad cultural es que puede **PERMITIR** que los analistas conductuales **DESARROLLEN** una **CONCIENCIA** de los **VALORES CULTURALES** personales de un cliente, sus preferencias (es decir, reforzadores aprendidos), características y circunstancias (contingencias de reforzamiento).



» **UN ANALISTA CONDUCTUAL** que es **CULTURALMENTE CONSCIENTE** es capaz de identificar las contingencias de refuerzo y castigo que han sido establecidos por ellos mismos, su familia y cualquier otro grupo social al que puedan pertenecer o identificarse.





» Considere el siguiente ejemplo de un niño que fue referido para una evaluación funcional por el comportamiento "retirado".

» Un analista conductual y un maestro en educación especial observaron que un estudiante se **"RETIRABA"** después de recibir **ELOGIOS VERBALES**.

» De hecho, el estudiante en última instancia, dejó de participar en cualquier **COMPORTAMIENTO** apropiado que conducen a la **ALABANZA VERBAL**.





»Al colaborar con la familia para recolectar datos durante la evaluación funcional, determinaron que el comportamiento "retirado" del estudiante se produjo debido a la **FALTA DE COMODIDAD** del niño al **RECIBIR ATENCIÓN INDIVIDUAL.**





»En la **CULTURA DEL NIÑO**, el todo (es decir, la comunidad) viene antes que el individuo. Sin embargo, ni el analista conductual, ni el maestro de educación especial cuestionaron su suposición personal de que el comportamiento es inapropiado para el aula o sus preferencias sobre cómo deben actuar los niños después de recibir elogios.





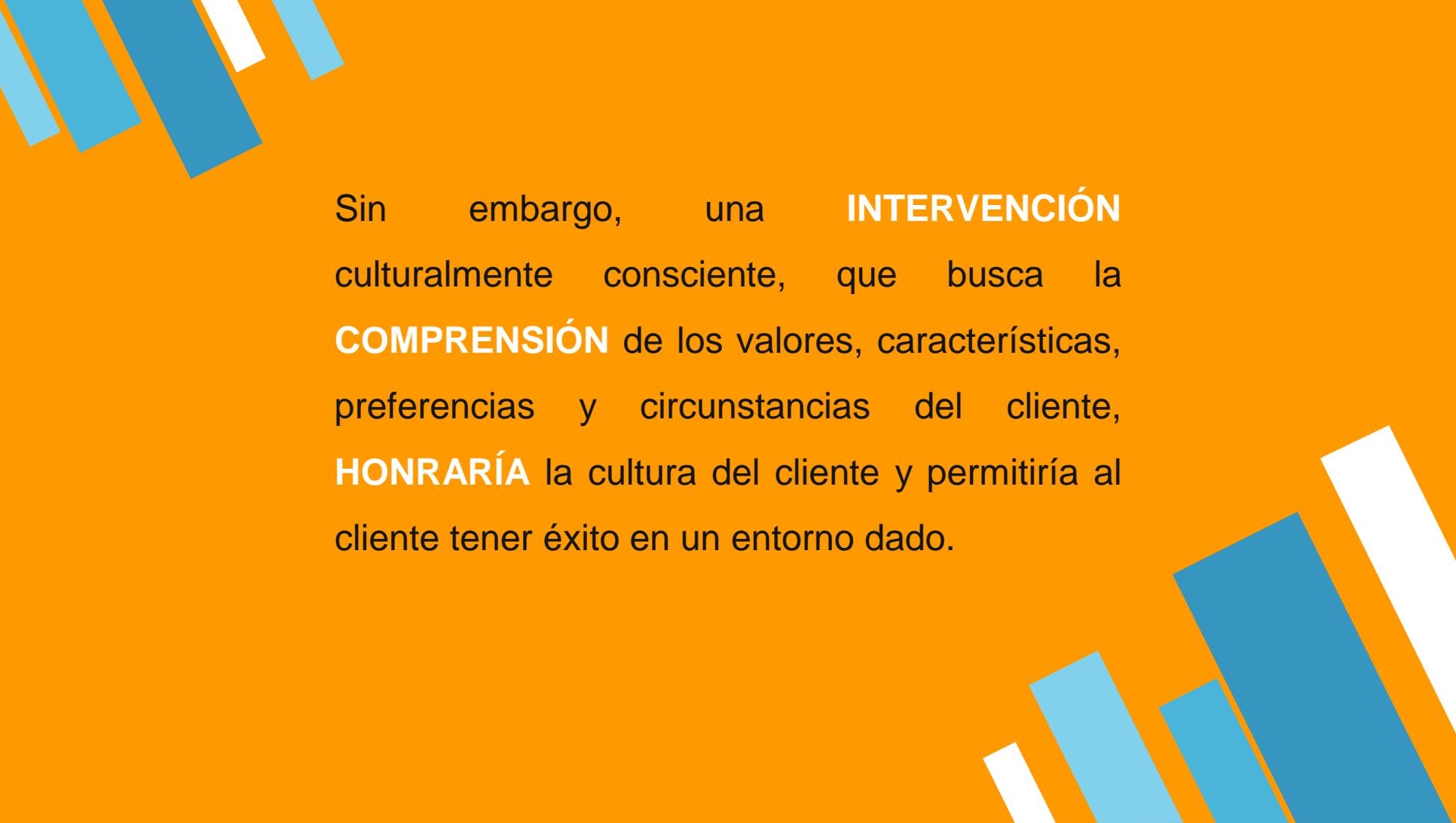
»Debido a que el comportamiento retirado del estudiante es mantenido por una **FALTA DE ATENCIÓN**, el analista conductual y el maestro de educación especial sugirieron administrar **ELOGIOS EN PRIVADO**.





»En este caso, la falta de comprensión sobre cómo las **CONTINGENCIAS CULTURALES** apoyan el **"COMPORTAMIENTO INAPROPIADO"** del cliente puede haber resultado en una recomendación de tratamiento que era **INCONGRUENTE** con los valores culturales.



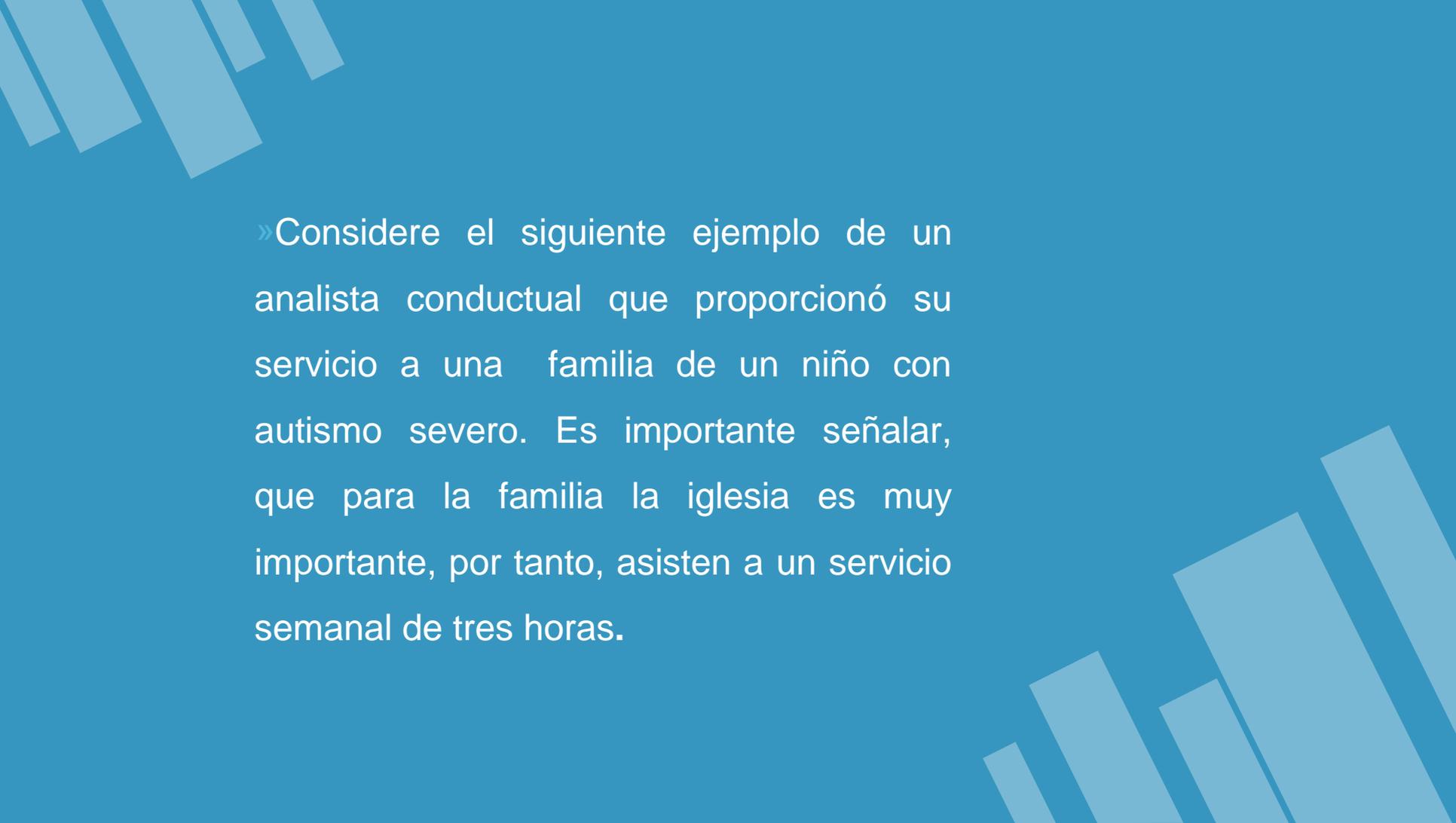


Sin embargo, una **INTERVENCIÓN** culturalmente consciente, que busca la **COMPRENSIÓN** de los valores, características, preferencias y circunstancias del cliente, **HONRARÍA** la cultura del cliente y permitiría al cliente tener éxito en un entorno dado.



» Cuando se **EVALÚA** el comportamiento de un individuo o de un grupo, los analistas conductuales a menudo recopilan datos sobre **OPERACIONES MOTIVADORAS, ANTECEDENTES, COMPORTAMIENTOS** y **CONSECUENCIAS**. Sin embargo, las estrategias comunes de recolección de datos de evaluación funcional y las formas de entrevista pueden no explorar a fondo las preferencias y normas culturales.





» Considere el siguiente ejemplo de un analista conductual que proporcionó su servicio a una familia de un niño con autismo severo. Es importante señalar, que para la familia la iglesia es muy importante, por tanto, asisten a un servicio semanal de tres horas.



»El analista conductual, que no asistía a la iglesia y no era una persona religiosa, no pudo **INVESTIGAR** en detalle sobre la experiencia de la familia y el niño en la iglesia.

»Por consiguiente, no asignó una alta prioridad a enseñar al niño las habilidades en relación a sus actividades religiosas.

»Así que, finalmente, la familia pidió específicamente al analista conductual que enseñara al niño las **HABILIDADES NECESARIAS** para participar en el servicio de la iglesia.





»Un analista conductual culturalmente consciente puede ser consciente de que **“LA SELECCIÓN DE COMPORTAMIENTOS OBJETIVO ES UNA EXPRESIÓN DE VALORES”** (Kauffman et al, 2008 , p.254) y que las expectativas parentales de los niños probablemente son controladas por **CONTINGENCIAS CULTURALES** (Akcinar y Baydar 2014).





»Ser culturalmente consciente también puede aumentar la probabilidad de que los analistas conductuales se **INVOLUCREN** en comportamientos **SOCIALMENTE ACEPTABLES** para personas de diversos **ORÍGENES CULTURALES**.

La orientación sobre cómo llegar a ser culturalmente consciente es un recurso importante para todos los analistas conductuales.





ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR LA CONCIENCIA CULTURAL

Las dos secciones siguientes describen cómo los analistas conductuales pueden ser más conscientes de los valores culturales y contingencias personales; así cómo también, como poder desarrollar habilidades para aprender sobre las identidades culturales de sus clientes.





»Estas sugerencias no pretenden dar lugar a un conjunto rígido de reglas o prácticas. Más bien, buscan poder conducir a prácticas amplias que desarrollen y perfeccionen continuamente la **CONCIENCIA CULTURAL**; esto permitirá que los analistas conductuales seamos más **ABIERTOS Y FLEXIBLES** a las diversas culturas que se experimentan.





1. DESARROLLAR LA CONCIENCIA CULTURAL DEL SER

»Desde una perspectiva analítica del comportamiento, la autoconciencia puede definirse como discriminación verbal de nuestro propio comportamiento (Barnes-Holmes et al., 2001).

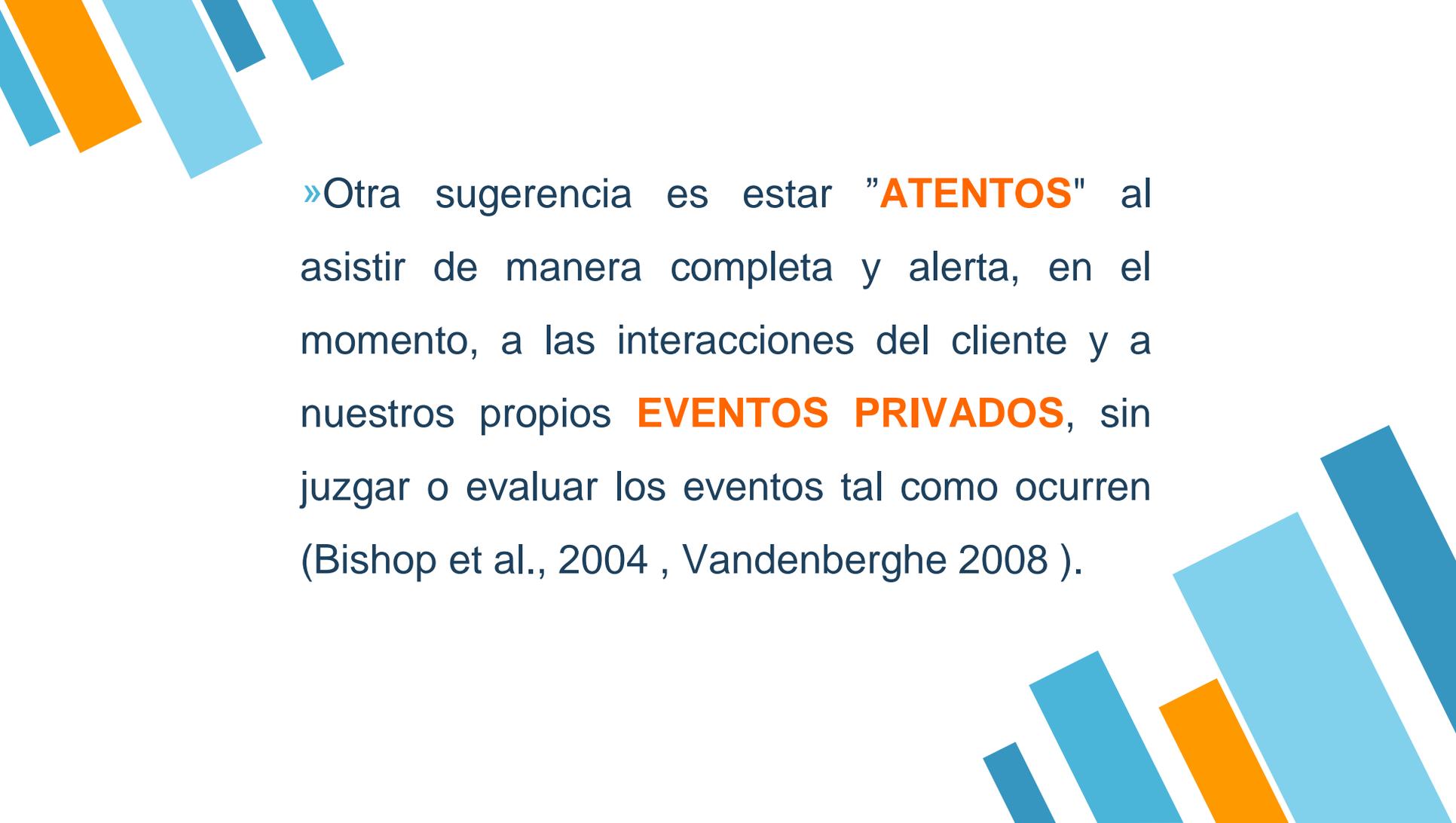
»Skinner (1974) enfatizó la relación entre la autoconciencia y el control sobre nuestro propio comportamiento, y propuso que hablar de nuestro comportamiento es cómo lograr la autoconciencia.





»Ahora bien, una estrategia para mejorar la autoconciencia cultural es hablar de nuestras diversas interacciones con una comunidad profesional en las discusiones grupales, foros escritos, revistas, reuniones de mentores, sesiones de **RETROALIMENTACIÓN VERBAL O EJERCICIOS DE AUTORREFLEXIÓN.** (Tervalon y Murray-García, 1998).





»Otra sugerencia es estar "**ATENTOS**" al asistir de manera completa y alerta, en el momento, a las interacciones del cliente y a nuestros propios **EVENTOS PRIVADOS**, sin juzgar o evaluar los eventos tal como ocurren (Bishop et al., 2004 , Vandenberghe 2008).

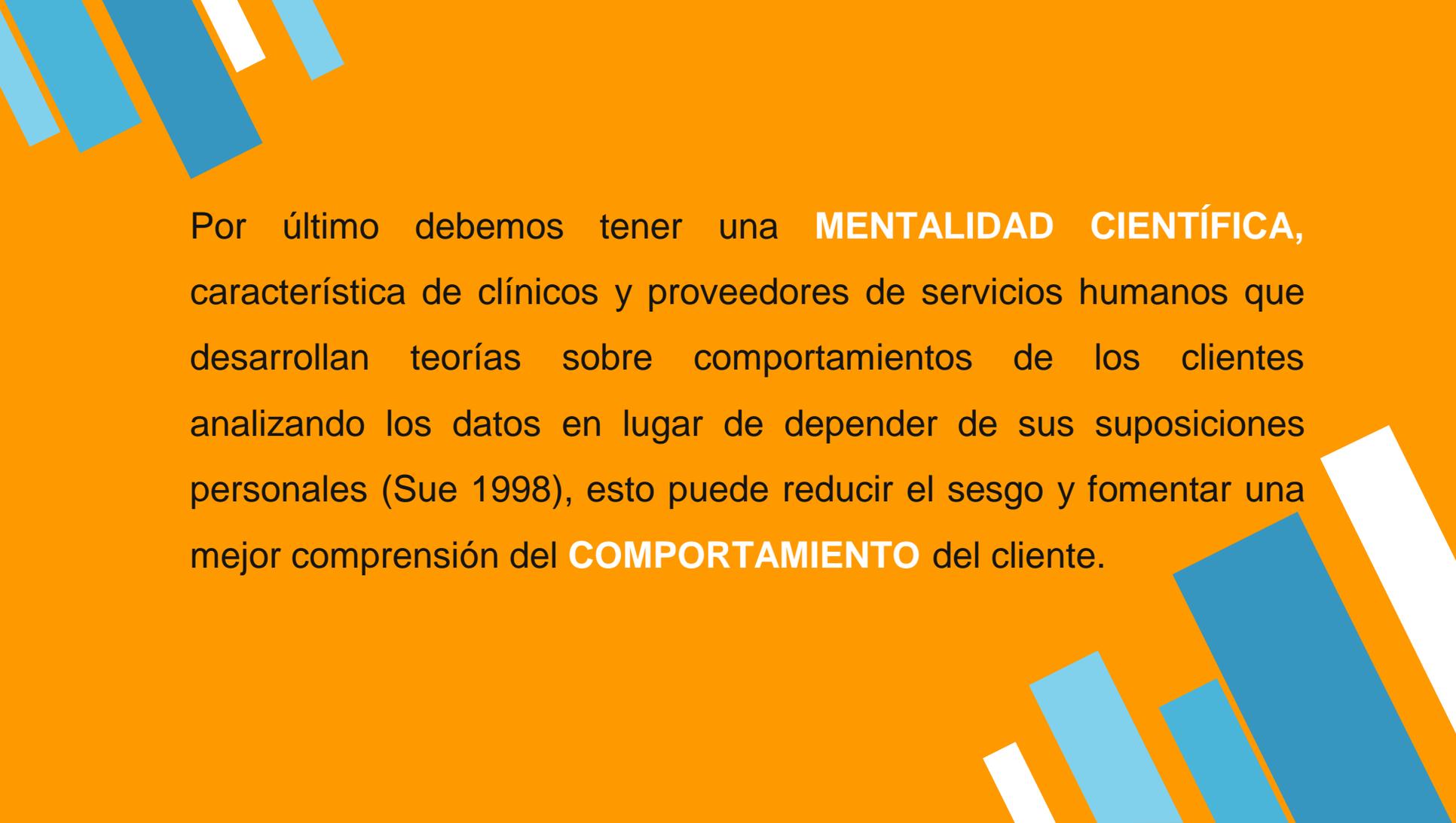


»La atención puede ayudar a mejorar las habilidades de autoobservación y auto-descripción con respecto a nuestro comportamiento abierto y encubierto.

»La atención puede reducir los sesgos que producen pensamientos, sentimientos y reacciones a las personas culturalmente diversas (Lillis y Hayes 2007).

»Asistir estrechamente a nuestros clientes y ser activo y alerta es una buena práctica para construir la relación.





Por último debemos tener una **MENTALIDAD CIENTÍFICA**, característica de clínicos y proveedores de servicios humanos que desarrollan teorías sobre comportamientos de los clientes analizando los datos en lugar de depender de sus suposiciones personales (Sue 1998), esto puede reducir el sesgo y fomentar una mejor comprensión del **COMPORTAMIENTO** del cliente.

Mientras que la atención se centra en la **INTERACCIÓN** entre el analista conductual y el cliente / familia, la mentalidad científica es un enfoque en la **INTERPRETACIÓN** de la información del cliente y la familia; ambas características facilitan la práctica culturalmente consciente.



»Por ejemplo, un analista conductual da consulta a una familia de un niño con un trastorno del sueño, y se entera de que la madre duerme en la cama de su hijo de cinco años, mientras el padre duerme solo en una habitación más grande.

»El analista conductual puede asumir que la madre no debe dormir en la cama del niño o notar que tiene pensamientos prejuiciosos.





»Por tanto, a través de un proceso de evaluación y comportamiento verbal encubierto, el analista conductual podría aceptar que el arreglo para dormir juntos sea **CULTURALMENTE APROPIADO** y preferido por la familia y elija desarrollar una intervención adecuada.

»Lillis y Hayes (2007) recomiendan a los profesionales aceptar que tales reacciones pueden ser normales, dados nuestros sistemas culturales y tener esta tendencia humana a evaluar, pero debemos seguir comprometidos a actuar positivamente sobre la base de nuestros valores.





2. DESARROLLAR LA CONCIENCIA CULTURAL DE LOS CLIENTES.

»A continuación, se describe cómo los analistas conductuales pueden aprender más sobre el sistema cultural de sus clientes a través de prácticas de evaluación.





»Para aumentar la probabilidad de que la evaluación identifique variables culturales, Vandenberghe (2008) recomienda enfocarse en las **RELACIONES FUNCIONALES** y en los **PRINCIPIOS CONDUCTUALES** en lugar de la topografía.





»Por ejemplo, las familias filipinas a menudo viven con miembros de la familia extensa, y la situación del hogar puede parecer caótica por los estándares de vida occidental. Si un niño tiene dificultades para dormir, un analista conductual puede aconsejar a los padres que deben separar el dormitorio de la sala de estar.





Las personas de ascendencia filipina pueden ser tímidas acerca de responder a alguien en una posición de autoridad, por lo que pueden decir "sí" al analista conductual. Sin embargo, durante la sesión siguiente, podría revelarse que los padres no cambiaron nada y que el niño todavía está privado de sueño.

Vandenberghe (2008) enfatiza la necesidad de que un analista del comportamiento sea consciente de las diferencias que pueden existir, incluyendo las diferencias culturales, entre el analista del comportamiento, el cliente y sus familias.





»En este caso, una reacción natural puede ser frustrarse con la falta de seguimiento de los padres. Sin embargo, la falta de seguimiento también puede interpretarse como un **INDICADOR** de que la recomendación de intervención puede no haber sido **CULTURALMENTE APROPIADA**.





»Por último, Hymes(1962) señaló que la **COMPETENCIA COMUNICATIVA** se relaciona con la conciencia de un individuo de las leyes de la estructura del lenguaje y el uso del lenguaje dentro de una cultura determinada. Por tanto, los analistas conductuales también deben ser expertos en enviar y recibir comunicaciones culturales. A continuación se describen recomendaciones específicas.





1. CONSIDERAR EL LENGUAJE DE LA EVALUACIÓN

La primera recomendación, que se aplica a todas las fases de la evaluación y el tratamiento, es que los analistas conductuales deben reflexionar sobre el lenguaje hablado y escrito que él o ella utiliza y cómo será percibido por el cliente.

Se recomienda que los analistas conductuales eviten el uso excesivo de tecnicismos propios del lenguaje analítico conductual, ya que puede confundir a los clientes y sus familias, y posiblemente conducir a su fracaso en la implementación de intervenciones.





2. ENTENDER LA IDENTIDAD CULTURAL

»La segunda recomendación es considerar que el cliente, la familia y comunidad del cliente son fuentes importantes para adquirir una comprensión de la identidad cultural del individuo.

»El análisis de la identidad cultural debe informar el proceso de evaluación y el diseño de las intervenciones.





»Es importante destacar que el lenguaje del cliente / familia es una **VARIABLE** cultural importante que debe ser entendida además de la colaboración con las partes interesadas. Por ejemplo, los **PATRONES** de comportamiento pueden ser similares entre culturas, mientras que el lenguaje y los conceptos que se utilizan pueden ser diferentes (Vandenberghe 2008).





Es importante para los analistas de comportamiento aclarar al cliente y/o la familia los significados o términos que se utilizan.

»En Japón, los padres y los maestros pueden usar la palabra "pánico" para describir el comportamiento de un niño, y esto puede implicar una "rabieta"; aunque en algunos casos prefieren utilizar el término de "pánico" para describir el comportamiento agresivo de los niños mayores. Sin saber esto, un analista conductual puede inicialmente malinterpretar lo que el comportamiento desafiante del cliente es.





3. UTILICE LOS RECURSOS DISPONIBLES DE INMEDIATO

»Salend y Taylor (2002) describen pautas para crear evaluaciones de comportamiento funcional más conscientes culturalmente.

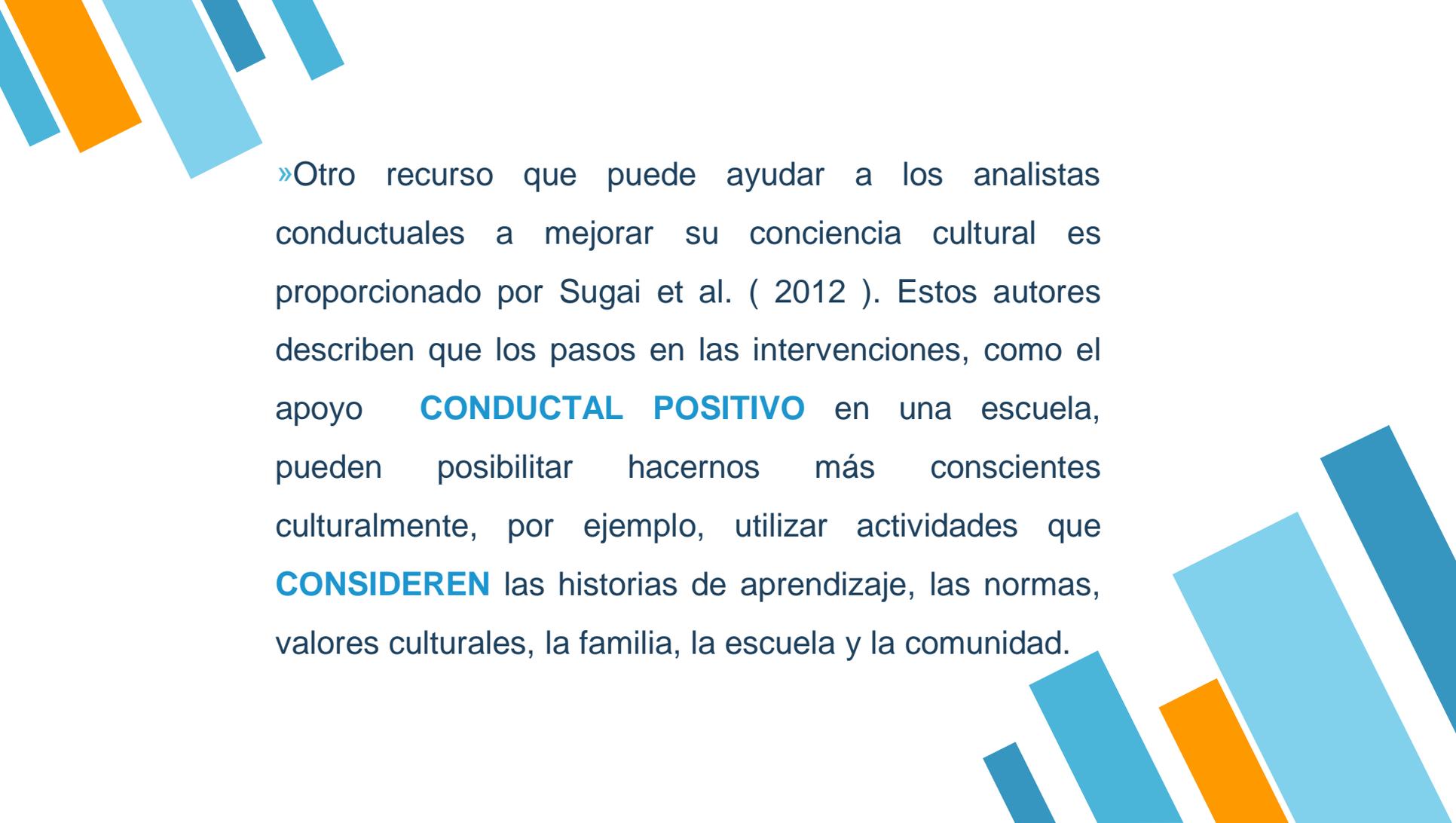
»Estas pautas sugieren que los analistas conductuales deben **INVOLUCRAR** a la familia, miembros de la comunidad y profesionales para aprender sobre la cultura del cliente y examinar posibles explicaciones **SOCIOCULTURALES** de comportamiento.





»También sugieren que los analistas conductuales asistan a cursos, talleres, conferencias; y que participen en actividades que les permitan **REFLEXIONAR** sobre cómo su cultura podría afectar su **SISTEMA DE CREENCIAS** (Salend y Taylor, 2002).





» Otro recurso que puede ayudar a los analistas conductuales a mejorar su conciencia cultural es proporcionado por Sugai et al. (2012). Estos autores describen que los pasos en las intervenciones, como el apoyo **CONDUCTAL POSITIVO** en una escuela, pueden posibilitar hacernos más conscientes culturalmente, por ejemplo, utilizar actividades que **CONSIDEREN** las historias de aprendizaje, las normas, valores culturales, la familia, la escuela y la comunidad.



PASANDO DE LA EVALUACIÓN AL TRATAMIENTO

»Una vez que se ha obtenido información a través de la reflexión y la evaluación cultural del cliente y de la propia cultura del analista conductual; el analista del comportamiento puede usar la información para tomar decisiones informadas sobre los próximos pasos de acción, como la aceptación del cliente, o asegurando la supervisión de un analista conductual más experimentado según sea necesario.





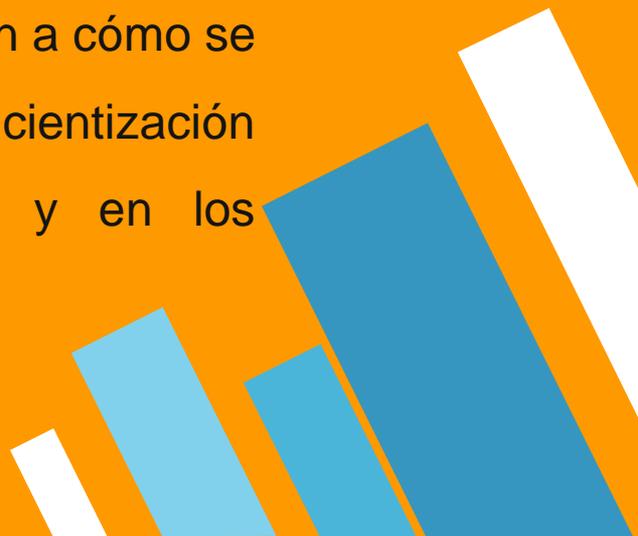
»Hay varios dominios de la cultura (por ejemplo, familia, geografía, orientación sexual, y religión) que se relacionan con el comportamiento del individuo. Un analista conductual que carezca de **EXPERIENCIA** y **CONOCIMIENTO** para servir a un cliente culturalmente diferente debe buscar información adicional acerca de los comportamientos, valores y normas culturales del cliente y, si es posible, buscar exposición directa a experiencias y personas culturalmente similares (Sugai et al., 2012; Vandenberghe 2008).





RECOMENDACIONES PARA AUMENTAR LA CONCIENCIA CULTURAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES CLÍNICAS Y LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL.

Las siguientes recomendaciones se refieren a cómo se puede integrar la capacitación en concientización cultural en las organizaciones clínicas y en los programas de desarrollo profesional.





AUMENTO DE LA CONCIENCIA CULTURAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN CLÍNICA

»Las tres recomendaciones siguientes se basan en las recomendaciones de Brodhead y Higbee (2012) para el uso de sistemas conductuales para enseñar y mantener el comportamiento ético en una organización de servicios humanos.





»1.La primer recomendación es identificar a un individuo dentro de la organización que pueda ser encargado de asegurar que se tome en cuenta la conciencia cultural. De este modo, servirá también como una referencia dentro de la organización para mantenerse al día sobre las mejores prácticas de competencia cultural.





»2. La segunda recomendación es incorporar la capacitación en **CONCIENTIZACIÓN** cultural a la supervisión individual.





»3. Por último, se debe incorporar la capacitación en concientización cultural en la supervisión y capacitación de grupos. Al igual que en los entrenamientos de toda la compañía sobre la ética, la evaluación funcional, y la adquisición de habilidades, las formaciones de la **COMPETENCIA CULTURAL** puede permitir la discusión de grupo y retroalimentación sobre las mejores prácticas culturales que probablemente puedan servir a la organización.





»Hace dos décadas, Hayes y Toarmino (1995) preguntaron: “Si los principios de comportamiento son de aplicación general, ***¿Por qué es necesario entender la diversidad cultural?***” Hoy en día, los analistas conductuales pueden permanecer sin estar convencidos de que se requiere una formación específica en la conciencia cultural.





»Sin embargo, es importante para todos los analistas conductuales **DESARROLLAR** y seguir **DESARROLLANDO** habilidades de conciencia cultural, garantizando de manera sistemática la formación continua, la experiencia, y la supervisión de la competencia y el conocimiento cultural.





»Como analistas conductuales podemos desarrollar habilidades para recopilar los datos correctos y para entender las formas en que la cultura puede afectar a los reforzadores, las metas y las intervenciones en general.

Podemos cultivar la conciencia de la diversidad y la voluntad de cumplir con lo que es correcto para nuestros clientes.





». Los analistas conductuales pueden no ser siquiera conscientes de lo mucho que **NUESTRAS** historias personales de aprendizaje **DIFIEREN** de las contingencias relacionadas con los comportamientos de nuestros clientes, sus reforzadores, sus patrones de comportamiento, y el efecto de los **SISTEMAS SOCIALES** en los que viven.





» Continuar **CULTIVANDO** la apertura para aprender sobre estas variables, junto con la conciencia de las **LIMITACIONES** creadas por nuestras historias personales de aprendizaje, puede llevarnos en **NUEVAS DIRECCIONES** que beneficiarán a poblaciones diversas con el análisis del comportamiento.





La creciente **DIVERSIDAD** de nuestra población expande la complejidad y la variedad que podemos esperar encontrar, por lo que debemos continuar **DESARROLLANDO HABILIDADES DE COMPETENCIA CULTURAL** a través de conductas de concientización, recopilando los datos correctos y respetando lo que es **IMPORTANTE** para nuestros clientes.



REFERENCIAS

Fong, E., Catagnus R., Brodhead, M., Quigley, S., & Field, S. (2016). *Developing the Cultural Awareness Skills of Behavior Analysts*. *Behav Analysis Practice*, 9(1), 84–94. doi: 10.1007/s40617-016-0111-6, De PubMed Central® (PMC). Sitio web: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4788642/>

