



13

<https://doi.org/10.22402/ed.leed.978.607.26779.13c13>

Desafíos actuales de las organizaciones educativas: Un caso de intervención diseñada desde el Análisis Conductual Aplicado

Current Challenges of Educational Organizations:

A Case of Intervention Designed from Applied Behavior Analysis

*Elba Mirella Arredondo Ortiz, Felipe de Jesús Díaz Reséndiz
y Erin Yaqueline Tovar Garza*

Resumen

El Laboratorio de Análisis Conductual (LAC) es una instancia que brinda servicios a partir de la generación y aplicación de conocimiento basados en los principios científicos del Análisis Conductual Aplicado (ACA), como es el caso de su aplicación para mejorar el rendimiento de quienes trabajan en distintos tipos de organizaciones. El propósito de este capítulo es compartir la experiencia del LAC en la atención de la solicitud de un grupo de instituciones educativas como un ejemplo de lo que un analista de la conducta implementa para atender las necesidades de una organización. Se presenta un breve repaso de los conceptos básicos y dimensiones del ACA y el nivel de desarrollo de esta disciplina en México, en particular de cara al panorama actual de las organizaciones educativas en este país. Se describe la problemática referida por un sector escolar de nivel básico y el manejo del caso desde el abordaje propio del LAC: el proceso de intervención en sus diferentes fases (incorporación, evaluación, diseño e implementación de la intervención) y los principales resultados. La contribución científica de este trabajo es la generación de evidencia empírica que respalda la generalidad de los principios de la modificación de conducta y de conocimiento que permitió desarrollar un modelo de intervención analítico- conductual acorde a las condiciones socioeconómicas y culturales de una organización educativa en México. La principal retribución social es la expansión de los servicios basadas en ACA en este país a partir de la formación de recursos humanos.

Palabras clave: Análisis conductual aplicado, nivel educativo básico, manejo de casos, evaluación conductual, diseño de intervención conductuales

Abstract

The Behavioral Analysis Laboratory (LAC) is an entity that provides services based on the generation and application of knowledge grounded in the scientific principles of Applied Behavioral Analysis (ABA), as is the case of its application to improve the performance of those working in various types of organizations. The purpose of this chapter is to share the LAC's experience in responding to the request of a group of educational institutions as an example of what a behavior analyst implements to meet the needs of an organization. A brief review of the basic concepts and dimensions of ABA and the level of development of this discipline in Mexico is presented, particularly in light of the current landscape of educational organizations in the country. The problems reported by a sector of elementary education and the case management from the LAC's approach are described: the intervention process in its different phases (incorporation, evaluation, design, and implementation of the intervention) and the main results. The scientific contribution of this work is the generation of empirical evidence that supports the generality of the principles of behavior modification and the knowledge that allowed the development of an analytical-behavioral intervention model according to the socioeconomic and cultural conditions of an educational organization in Mexico. The main social contribution is the expansion of ABA-based services in the country through the training of human resources.

Keywords: Applied behavioral analysis, elementary education level, case management, behavioral evaluation, behavioral intervention design

Contenido Temático

- Resumen, 250
- Abstract, 250
- Introducción, 251
- Análisis Conductual Aplicado, 252
- Panorama actual de las organizaciones educativas, 256
- El caso de un sector escolar de nivel básico del sur del Estado de Jalisco, 259
- Referencias, 265

“La educación no solo enseña conocimiento, sino transforma conductas.”

B.F. Skinner

Introducción

El Laboratorio de Análisis Conductual (LAC) es una instancia adscrita al Departamento de Promoción, Preservación y Desarrollo de la Salud, del Centro Universitario del Sur, de la Universidad de Guadalajara. Su objetivo es la generación y aplicación de conocimiento con base en principios científicos, la puesta en práctica de tales conocimientos en escenarios controlados y la formación de recursos humanos. El trabajo que se realiza en el laboratorio es con base en el Análisis Conductual Aplicado (ACA) por lo que las actividades que se llevan a cabo corresponden a diversos servicios que buscan atender a través de la aplicación de los principios de esta ciencia a diversas poblaciones: niños con problemas de comportamiento con retraso en el desarrollo y neurotípicos, personal de salud y cuidado de la niñez, padres de familia, docentes y estudiantes de licenciatura y posgrado.

Desde este esquema el campo de acción del laboratorio, tal como suele pasar con el del ACA, suele encasillarse a los ámbitos clínicos y de educación especial a nivel individual o grupal y se desestima su aplicabilidad, por ejemplo, en el ámbito organizacional. Sin embargo, tal como señalan Martin y Pear (2007) dado que la técnicas y estrategias de modificación de la conducta son útiles para mejorar una amplia variedad de comportamientos, su aplicación en la industria y los negocios es cada vez más frecuente con el propósito de mejorar el rendimiento de quienes trabajan en distintos tipos de organizaciones (Frederiksen, 1980). Los objetivos particulares en cada uno de los casos pueden variar ampliamente dependiendo de las necesidades, condiciones y tamaño de cada organización que pueden ser pequeñas empresas, grandes industrias, corporaciones transnacionales, hospitales, escuelas, universidades, entre otras. Sin embargo, el elemento común es el uso de estrategias y técnicas encaminadas al entrenamiento de comportamientos que producen resultados deseables, dirigidas a recompensar el desempeño satisfactorio de los colaboradores y/o enfocadas a proporcionar retroalimentación respecto de las actividades y acciones en el marco del contexto laboral.

En este capítulo queremos compartir la experiencia del LAC en la atención de una solicitud en particular que corresponde al ámbito organizacional con el propósito de mostrar las intervenciones que un analista de la conducta implementa para atender las necesidades de una organización, en este caso, un grupo de instituciones educativas.

Análisis Conductual Aplicado.

El análisis conductual es el estudio científico de las leyes que gobiernan las acciones de los organismos en las que se basa la modificación de la conducta y que históricamente tiene su origen en Estados Unidos de América (EUA) con los trabajos de Skinner (Peña, 2001). En su vertiente como ciencia básica, el análisis experimental del comportamiento se enfoca en el estudio de las leyes que describen las relaciones entre comportamientos y eventos ambientales. En tanto que la vertiente como ciencia aplicada, el ACA, utiliza los principios de la modificación conductual para generar cambios en comportamientos de importancia clínica o que son socialmente significativos (Cooper et al., 2020; Martin y Pear, 2008).

Como ciencia aplicada el ACA ha alcanzado amplio reconocimiento mundial (Fielding et al. 2013) dado el alto rigor científico con el que describe, comprende, explica, predice y mejora la conducta humana a través de la identificación de las variables que controlan el cambio y mantenimiento de la misma. No obstante, el nivel de desarrollo difiere bastante en los distintos países del mundo y son claras: la hegemonía de EUA; la disponibilidad de infraestructura y los recursos humanos, académicos y tecnológicos para ofrecer los servicios del ACA a la población en general privativa de los países del primer nivel (i.e. EUA, Canadá, Nueva Zelanda, España, Irlanda; Escobar, 2017); y la disparidad en esos mismos aspectos con regiones en las que esta disciplina aún se encuentra en una fase incipiente como es el caso de algunos países de Latinoamérica (i.e. México, Colombia, Argentina, Chile, Perú).

En cuanto a la cobertura de los servicios de ACA la posición de EUA es privilegiada pues es sede de 51 asociaciones de analistas conductuales, entre éstas la organización americana de Análisis del Comportamiento Aplicado Internacional (ABAI, 2021). De acuerdo con datos del Behavior Analyst Certification Board (BACB, 2021) del 2013 a la fecha hay en los EUA más de 150 mil analistas conductuales certificados: 108, 375 Registered Behavior Technician (RBT); 4,315 Board Certified Assistant Behavior Analyst (BCaBA), 43,762 Board Certified Behavior Analyst (BCBA) y 2,381 Board Certified Behavior Analyst – Doctoral (BCBA-D).

El contraste de estos mismos indicadores en Latinoamérica es evidente pues es reducido número de asociaciones de analistas conductuales (tres: ABA Colombia, ABA Brasil y la Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta) y escasos los analistas del comportamiento certificados residiendo en países de esta región aun cuando tienen poblaciones relativamente grandes (Tsami et al., 2019); del 2013 a la fecha hay 35 analistas de la conducta certificados en Brasil, 13 en México, 5 en Chile, 4 en Colombia, 3 en Perú y 1 en Argentina (BACB, 2021).

Dadas estas condiciones, disponer de servicios de ACA para la atención de las necesidades en las organizaciones en México parece poco factible, sin embargo, gracias a las dimensiones del ACA las intervenciones analítico-conductuales pueden extenderse a múltiples lugares y contextos, independientemente del nivel de desarrollo que la disciplina tenga en un sitio determinado, en tanto sean consideradas las condiciones socio-culturales y económicas de dicho contexto y se hagan las adecuaciones pertinentes. El trabajo que se presenta en este capítulo es un ejemplo de la puesta en práctica de las citadas dimensiones, cada una constituye una importante ventaja del ACA como opción de intervención en el ámbito organizacional, tal como se describe a continuación.

El ACA es efectivo. La principal cualidad del ACA es ser una práctica basada en la evidencia, existe un importante cuerpo de literatura científica con estudios empíricos

que demuestran que el ACA funciona ya que sus técnicas y procedimientos se han usado con éxito, entre muchas otras cosas, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en una organización, así como su desempeño en general (cf. Abernathy, 2012). Una prioridad en las organizaciones es la productividad, que en gran medida depende de la eficacia y la eficiencia de sus procesos; para solucionar problemáticas relacionadas con estos procesos o mejorar su rendimiento se utilizan procedimientos de eficacia comprobada se maximizan los recursos disponibles para el logro de los objetivos de las organizaciones.

El ACA es aplicado. Los recursos de los que dispone una organización no solo deben utilizarse para implementar intervenciones eficaces, sino que dichas intervenciones deben aplicarse para atender los aspectos que son importantes para las personas y las organizaciones. En este sentido el objetivo es dirigir los esfuerzos hacia la modificación o mejora de las conductas que son socialmente relevantes de manera que el cambio contribuya a mejorar la manera en la que se vive y se trabaja considerando los diversos indicadores de salud y bienestar laboral (e.g. sociabilidad, madurez, complacencia en el trabajo, apego, dedicación, reducción de riesgos).

El ACA es conductual. La conducta se caracteriza por ser operante, observable y modificable; esta es la razón por la que esta ciencia se centra en ese elemento pues resulta útil y práctico. Con el término conducta nos referimos a toda actividad de un organismo; hacemos énfasis en toda actividad, pues abarca desde la más simple (e.g. checar la entrada) hasta la más compleja (e.g. planeación operativa anual); y también enfatizamos organismo pues los principios del ACA aplican para todos, desde un nivel individual en el caso de cada uno de los colaboradores de una empresa hasta un nivel organizacional donde la empresa en sí puede considerarse un organismo.

La conducta es operante en la medida en que ocurre, es decir, que es emitida o evocada por los estímulos del ambiente; es interacción, no estado ni atributo; y dado que los organismos interactúan permanentemente con el ambiente, todo el tiempo se están comportando, emitiendo una gran cantidad de conductas de manera simultánea, y estas conductas, por lo general complejas, no son otra cosa que una cadena de conductas simples; a este conjunto de comportamientos continuos y simultáneos se le denomina flujo conductual. Para comunicarnos hemos creado y utilizamos palabras que nos permiten nombrar patrones complejos de comportamiento de manera simple. Entonces, por ejemplo, decimos que un trabajador está estresado para referirnos a que se está comportando de cierta manera: se mueve constantemente, se queja del trabajo que debe realizar y de las condiciones en las que lo realiza, no termina las actividades que se le encomiendan o las hace mal; o decimos que un empleado es responsable por la forma en que se comporta la mayoría de las veces ante los mismos eventos: completa las tareas que se le asignan, realiza correctamente las actividades que corresponden a su puesto, cubre adecuadamente sus turnos; o indicamos que alguien tiene síndrome de desgaste profesional porque emite un conjunto de comportamientos, un patrón específico que se relaciona con esa condición en particular: reacciona exageradamente ante dificultades laborales cotidianas, realiza un reducido número de actividades, se equivoca constantemente, agrede a compañeros, subalternos o jefes. En todos estos casos podemos observar que, aunque parece que se habla de atributos o estados, en realidad se está haciendo referencia a comportamientos. Esta conceptualización constituye una enorme ventaja pues, independientemente de la presencia o no de factores en los que no es posible intervenir (e.g. orgánicos, disposicionales, actitudinales,

entre otros) centrarse en la conducta dirige el trabajo a un elemento modificable.

La conducta es observable en la medida en que posee atributos –propiedades– que pueden ser objetivamente registrados, cuantificados y medidos; y que son los siguientes: Forma, se refiere a cómo es emitida (e.g. la forma en que el líder de un grupo proporciona instrucciones o explica procedimientos a sus subalternos: mediante comandos verbales, a través de modelar o ejemplificar, entre otros); Localización, se refiere al lugar en donde ocurre la conducta (e.g. el comedor como escenario de interacción social entre colaboradores de una organización o el baño como el sitio en donde ocurren con mayor frecuencia situaciones de acoso); Umbral, es la intensidad mínima que se requiere que tenga un estímulo para desencadenar un comportamiento (e.g. el nivel de ruido en el ambiente para que alguien reaccione saliendo del lugar en donde se encuentra laborando o deteniendo su actividad para taparse los oídos); Latencia, es el tiempo que pasa entre la aparición del estímulo y la emisión de la respuesta (e.g. el tiempo que tarda el departamento de mantenimiento en atender una solicitud después de que la recibió); Tasa de respuesta, es la cantidad de veces (frecuencia) que ocurre una conducta en un periodo. Por ejemplo, el número de veces en un mes un empleado falta al trabajo; Duración, es el tiempo que persiste la conducta desde que inicia hasta que termina (e.g. duración de un proceso de capacitación); Intensidad – Magnitud, es la relación entre la intensidad del estímulo y la magnitud de la respuesta que puede ser directa (a mayor sueldo, mejor desempeño), indirecta (a más llamadas de atención, menor adherencia a las normas), proporcional (responder con un saludo verbal amable a un gesto de reverencia) o desproporcionado (responder con agresión a un señalamiento adecuado de un error operativo). El registro y medición sistemáticos de estas propiedades de la conducta permiten determinar los parámetros a partir de los cuales una conducta se considera problemática, ya que, por si misma toda conducta es neutra. La mayoría de los sujetos se comportan de cierta manera y eso es lo que consideramos “normal”; unos cuantos tienen comportamientos que son ligeramente distintos a los de la mayoría, y el problema con unos pocos es cuando su comportamiento se aleja demasiado del que emite la mayoría; si está muy por debajo del promedio se dice que existe un déficit conductual y si es mucho más intenso entonces se dice que existe un exceso conductual. Por si misma, estar en desacuerdo con un compañero de trabajo no es una conducta problemática e incluso puede ser deseable en procesos de innovación; sin embargo, la forma, el lugar, la frecuencia o la intensidad en que se exprese dicho desacuerdo si puede convertirse en un problema.

El ACA es analítico. La premisa básica del ACA es que todo comportamiento es resultado de las contingencias ambientales; se entiende por contingencia la relación de secuencia, dependencia o contigüidad que se establece entre una circunstancia antecedente, una conducta y la consecuencia inmediata que dicho comportamiento produce. Lo que hace que una conducta sea modificable es el hecho de poder manipular los elementos del ambiente que constituyen las circunstancias antecedentes tanto como las consecuencias de un comportamiento. Explicar por qué las personas se comportan como lo hacen y en su caso, modificar dicho comportamiento, requiere analizar las variables que lo controlan. Para realizar este análisis el ACA posee una herramienta conocida como Análisis Funcional del Comportamiento (AFC) que consiste en describir una contingencia en un esquema A-B-C para identificar cuál es la función –propósito– de un comportamiento en particular, en donde A (Antecedent) es el conjunto de elementos de una circunstancia que antecede a un comportamiento (lugar, características físicas

del entorno, personas, comportamientos de esas personas, objetos, características de los objetos) que son la ocasión para que ocurra un comportamiento; B (Behavior) es la conducta emitida o evocada (de la que ya se ha hablado con suficiencia) y C (Consequence) es el cambio que se produce en el ambiente como consecuencia de dicha conducta, es decir, su función; en estos términos. La función de una conducta (para qué se emite) tiende ser el acceso a consecuencias gratas (apetitivas) o la evitación o escape de consecuencias indeseables (aversivas). Es necesario considerar que, como se ha señalado, una conducta compleja es una cadena de conductas simples por lo que el antecedente de una conducta en una contingencia, puede actuar como conducta en otra contingencia; una conducta puede convertirse en consecuencia y una consecuencia en antecedente (cf. Malott, Malott & Trojan, 2003).

El ACA es tecnológico y sistemático. Existe un sistema de conocimientos enunciados en una serie de principios que explican en toda su variabilidad la compleja conducta humana. Estos mismos principios se encuentran clara y detalladamente descritos a manera de procedimientos y técnicas que, replicados sistemáticamente, conducen con certeza al cambio conductual. Los principios básicos del ACA son el reforzamiento positivo, el reforzamiento negativo, la extinción, el castigo, el costo de respuesta, el encadenamiento, la discriminación y la generalización (cf. Martin & Pear, 2008).

El principio de reforzamiento positivo explica que la probabilidad de que una persona emita determinada conducta en una situación dada aumenta si el efecto inmediato de dicha emisión en situaciones similares ha sido recompensante (apetitiva). Por ejemplo, si por efecto de un aumento en sus ventas un empleado recibe un bono es más probable que en el futuro emita nuevamente el comportamiento que llevó a generar tal incremento. Este aumento en la fuerza de una conducta (entendido como el aumento en la probabilidad de su emisión) también puede ocurrir si lo que consigue el individuo es escapar o evitar una situación que le resulta aversiva, en tal caso se dice que dicha conducta opera por reforzamiento negativo (e.g. si a una persona a quien le desagradaba trabajar en equipo es asignada para trabajar por su cuenta cada vez que entra en conflicto con sus compañeros, es más probable que en lo sucesivo busque generar conflictos ya que de esa manera evitará tener que colaborar con otros).

El principio de extinción explica que la probabilidad de que un individuo emita una conducta que ha sido reforzada positivamente disminuye en la medida en que deja de ser reforzado, es decir, tiende a extinguirse al perder su función como acceso a una consecuencia deseable (e.g. cuando una persona ha recibido halagos de manera consistente por hacer su trabajo adecuadamente, la probabilidad de que continúe haciéndolo de esta manera disminuye si por algún motivo deja de ser halagado por ello). La probabilidad de emisión de una conducta puede reducirse a un nivel prácticamente nulo si, como consecuencia de la emisión de dicha conducta el individuo queda expuesto a una situación que le resulta aversiva en sobremanera; si la emisión de la conducta se detiene inmediatamente se dice que ha dejado de operar por efecto del castigo (e.g. si el comportamiento fraudulento de un policía que acepta un soborno fuera severa e inmediatamente castigado con cárcel o una multa considerablemente alta, la probabilidad de que repitiera ese comportamiento sería prácticamente nula).

La gama de conductas que un individuo potencialmente puede emitir, así como su variabilidad son prácticamente infinitas, sin embargo, que de facto lo haga depende de que tales conductas sean parte del repertorio conductual de ese individuo, lo que sucede cuando una conducta específica ha sido evocada o emitida por lo menos una

vez, partir de ese momento, se convierte en una de las opciones de respuesta de las que dispone ante la diversidad de estímulos ambientales. La emisión de una conducta específica como respuesta a una situación dada en demérito de otras opciones disponibles está moderada por los principios de costo de respuesta, generalización y discriminación (cf. Malott et al., 2003).

El costo de respuesta hace referencia al efecto modulador que tiene el esfuerzo que un individuo debe realizar para que una conducta produzca una consecuencia; la probabilidad de la emisión de una conducta es inversamente proporcional al esfuerzo requerido para dicha emisión, por tanto, entre dos o más conductas disponibles (es decir, que sean parte del repertorio conductual) un individuo tenderá a emitir aquella que requiera del menor esfuerzo para obtener la consecuencia deseada (e.g. si para obtener el distintivo de empleado del mes alguien puede trabajar arduamente o congraciarse con su jefe inmediato, entre estas dos, el individuo emitirá la conducta que le requiera un menor esfuerzo).

El principio de generalización establece que de las conductas que son parte del repertorio conductual de un individuo, éste tenderá a emitir una misma conducta ante múltiples circunstancias si existe una similitud entre los estímulos del contexto actual y los que formaron parte del contexto en las circunstancias previas en donde se emitió ese mismo comportamiento. En contraparte, el individuo tenderá a emitir conductas distintas cuando, aunque dos circunstancias sean similares, el individuo discrimine la presencia de estímulos claramente diferentes entre ambos ambientes por lo que la pertinencia de una misma conducta no es la misma para ambos casos, éste es el principio de discriminación (cf. Dinsmoor, 1995, para una revisión amplia sobre control del estímulo).

El trabajo del analista de la conducta consiste en retomar los principios previamente descritos y utilizarlos a manera de procedimientos y técnicas para programar contingencias específicas que permitan modificar comportamientos que sean considerados deficitarios o socialmente inaceptables o inadecuados.

El ACA es generalizable. Una enorme ventaja es que los principios generales de esta ciencia pueden ser aplicados a prácticamente cualquier problema que tenga que ver con el comportamiento humano, por lo que una vez que se aprende el paradigma principal (sin importar a que problema se haya aplicado) es posible replicarlo para solucionar otros y extender su aplicación a nuevos ambientes y circunstancias. Gracias a este efecto de generalización, los resultados de una intervención relativamente simple se potencializan produciendo cambios positivos significativos para las personas involucradas.

Panorama actual de las organizaciones educativas

La educación ha sido considerada un elemento fundamental en el desarrollo y bienestar de la humanidad, un agente de cambio, un factor de prosperidad, una herramienta de pacificación. Tener educación es un prerrequisito para la calidad de vida (Flores y Hernández, 2010; Lora et al., 2008), entendida como la percepción que cada individuo tiene de su bienestar, felicidad y satisfacción derivadas de sus condiciones de vida (cf. Santana y López, 2022). La educación incide en la calidad de vida pues extiende las oportunidades laborales, genera oportunidades de experiencias culturales e interacción social, amplía los conocimientos sobre el cuidado de la salud y el medio

ambiente, proporcionando así recursos para mejorar las condiciones de vida lo que mejora en cada individuo el sentido de satisfacción con ésta y el de valor propio (Flores y Hernández, 2010; Pepler, 2000).

En México la educación es reconocida como un derecho constitucional y la legislación establece la responsabilidad del gobierno de impartirla; para eso, el país cuenta con la Secretaría de Educación Pública (SEP), organismo responsable de la gestión y regulación del Sistema Educativo Nacional a través del cual se atiende al 89% de la población en proceso de formación (el 11% restante es atendido por un sector de educación privada). El Sistema Educativo Nacional posee una estructura organizacional bien definida a partir de tres elementos: 1) Por tipos en básica, media superior y superior; 2) Por niveles: en preescolar, primaria y secundaria para la educación básica; bachillerato y educación profesional técnica para la educación media superior; y técnica superior, licenciatura y posgrado (especialidad, maestría y doctorado) para la educación superior; y 3) Por grados o ciclos escolares para cada nivel (Ordorika y Rodríguez, 2012).

En concordancia con la tendencia mundial de expansión de la educación, en México, a partir de 1990 la política educativa ha consistido en extender la educación básica incluyendo en ésta los niveles de preescolar y primaria lo que ha mejorado indicadores educativos fundamentales, pero, ante el crecimiento poblacional y la insuficiente infraestructura, los centros educativos se encuentran actualmente saturados (Flores y Hernández, 2010; Ordorika y Rodríguez, 2012).

Como parte de las estrategias para ampliar la cobertura educativa y brindar atención a todos los mexicanos independientemente de las características personales o educativas que presenten en el 2013 la SEP dispuso que los alumnos con diversas condiciones (indígenas, migrantes, con discapacidad, con capacidades y aptitudes sobresalientes, entre otros) debían ser integrados a los grupos regulares en las escuelas y asistidos por un equipo multidisciplinario formado por un directivo y especialistas en psicología, comunicación y trabajo social, en una proporción de un equipo por cada cinco escuelas. Estos equipos apoyan la integración de los alumnos con necesidades educativas especiales identificando estas mismas, precisando el tipo de apoyo que cada alumno requiere y gestionando con los docentes las adecuaciones y adaptaciones curriculares correspondientes (Cedillo, 2018).

A partir del 2019 el gobierno mexicano reconoció que los niños y jóvenes están expuestos, en las propias escuelas, a un ambiente de violencia, acoso, adicciones, entre otros; por lo que enfatizó la necesidad de atender dicha situación a través de proyectos contenidos en la normativa del Acuerdo Educativo Nacional “La Nueva Escuela Mexicana” en los que se busca que los docentes posean e inculquen en sus alumnos habilidades socioemocionales a través de la enseñanza de valores como eje transversal a la adquisición de conocimientos. Es así como mediante una cultura de paz enseñada por los docentes La Nueva Escuela Mexicana pretende prevenir, atender y erradicar la violencia en el entorno escolar (DOF 2019). De ese modo, gran parte de la educación ha sido dejada en manos de los docentes quienes operan al interior de las aulas las adecuaciones y adaptaciones curriculares, los programas y políticas del sistema educativo. A todo esto, se agrega la atención a múltiples problemas de rezago académico y de adaptación escolar que se generaron por efecto de la contingencia sanitaria relativa a la pandemia por COVID-19. Esto impone a los docentes múltiples demandas.

Por un lado, cada docente debe atender con recursos materiales limitados a un gran número de alumnos (por lo general cada grupo escolar tiene entre 35 a

40 alumnos). Determinar cuántos de esos niños podría presentar un problema de comportamiento es difícil dado que no existe un parámetro de referencia único debido a la diversidad de las características y edades en que se presentan, su nivel de afectación y los instrumentos utilizados para determinar su presencia. Se estima que la prevalencia de problemas de conducta oscila entre el 7 y 34% y que entre el 10 y 25% de los niños tiene algún tipo de necesidad educativa especial relacionada con déficits de lenguaje, aprendizaje, intelectuales o del desarrollo (Benjet et al., 2009; Caraveo, 2007; Fischer et al., 2019; Fombonne et al., 2006; Law et al., 2000); lo que representa, en promedio, el 23% de la población infantil. Así, es altamente probable que un docente por cada grupo escolar en el que trabaje, deba atender entre 5 a 9 alumnos con algún tipo de problemática conductual. Por otro lado, se espera que los maestros y maestras dominen conocimientos y habilidades pedagógicas, componentes que son la base de su formación como docentes; y además usen y dominen habilidades para lidiar con una gran cantidad de situaciones de niños con múltiples problemas de comportamiento de diferente intensidad en las que no necesariamente fueron entrenados.

Se ha señalado que los docentes no están preparados para manejar esta situación y que perciben que no tienen opciones sino el uso de las estrategias que su experiencia personal les ha brindado, algunas de ellas inapropiadas por ser restrictivas o punitivas (Benjet, 2015), con deficientes habilidades de afrontamiento y poco eficaces para resolver las situaciones problemáticas que se les presentan en el aula; se perciben, además, directa y personalmente afectados por los problemas de comportamiento de sus alumnos. Esto les lleva a considerar su trabajo como una experiencia negativa, genera en ellos altos niveles de estrés, agotamiento e incluso burnout (Brock y Carter, 2017; Eaves et al., 2021; Fisher et al., 2019; Friedman, 1995; Hastings y Bham, 2003).

Esta situación no solo afecta a los docentes pues la falta de atención adecuada para los problemas de comportamiento tiene también implicaciones negativas en los niños. Un manejo inadecuado de los problemas de comportamiento genera en los niños sentimientos de inseguridad, frustración, enojo, estrés y ansiedad (Kochenderfer-Ladd y Pelletier, 2008). El desconocimiento de los parámetros para determinar que un comportamiento es problemático deriva en la pérdida de oportunidades para intervenir de manera temprana cuando hay más probabilidades de obtener ganancias comportamentales (Fombonne et al., 2016). Usualmente no se presta atención a las conductas problemáticas hasta que el problema es más serio o afecta a más personas por lo que la detección y el tratamiento de las conductas problemáticas en población infantil suelen darse de manera tardía (Tremblay y Côté, 2019). La importancia de tratar los problemas de comportamiento oportunamente durante la infancia va más allá de buscar la adecuada adaptación del niño a su entorno, implica además evitar que tales conductas comprometan el logro de una vida futura funcional pues en la literatura ha quedado plenamente documentado que cuando se pasan por alto, los problemas de conducta infantil no solo se mantienen sino que tienden a empeorar con el paso del tiempo (Fischer et al., 2019; Simacek et al., 2017; Vite et al., 2008) pues se asocian con efectos negativos a mediano y largo plazo como el abandono escolar, las conductas violentas y delictivas durante la adolescencia y la adultez (e.g., Boisjoli et al., 2007; Vitaro et al., 2005).

El contexto escolar es el escenario donde confluyen las problemáticas recién descritas, que bien pueden ser consideradas particulares y atendidas de manera individual y por separado desde distintos enfoques: atención clínica para cada niño

con problema de comportamiento, talleres de manejo del estrés para los docentes con agotamiento laboral, intervenciones psicosociales para las situaciones de violencia y acoso escolar, estrategias de liderazgo para los directivos que lidian con indicadores de bajo desempeño docente y quejas de maltrato hacia los menores por parte de los profesores, psicoeducación a través de escuelas para padres, entre otros. No obstante, resulta más pertinente abordar la problemática desde una perspectiva organizacional toda vez que de hecho las instituciones escolares son organizaciones educativas puesto que, al igual que las organizaciones empresariales, son agrupaciones humanas con una organización y estructura bien definida, una acción enfocada en la generación de bienes –productos- y el ideal humanista y social de contribuir con el perfeccionamiento de la sociedad a partir de su quehacer cotidiano; sólo que en este caso, la actividad productiva de las organizaciones educativas es la enseñanza, su producto la persona formada y su finalidad el perfeccionamiento personal y social de los seres humanos (Sandoval, 2006).

La perspectiva organizacional, ciertamente, hace uso de las estrategias particulares e individualizadas, pero seleccionadas a partir de un análisis global de la problemática donde el énfasis está en las interacciones de los elementos que conforman la organización y no en los elementos mismos.

El caso de un sector escolar de nivel básico del sur del Estado de Jalisco

La sede del LAC es el Centro Universitario del Sur (CUSUR), uno de los ocho centros universitarios multidisciplinarios regionales de la red de la Universidad de Guadalajara ubicado en una de las cabeceras municipales del estado de Jalisco y cuya zona de influencia abarca 28 municipios de las regiones sur, sureste y lagunas de ese estado. Estas regiones concentran una población aproximada de 700,000 habitantes en 1,919 localidades de las cuales solo el 3% son poblaciones urbanas (ciudades) o en transición rural-urbano (ciudades medias), el resto son consideradas rurales.

Estas localidades rurales (categorizadas así por tener una población menor a 2,500 habitantes) se caracterizan por tener un bajo nivel de desarrollo según los indicadores establecidos por el INEGI: pobreza multidimensional en el 54% de la población; el 31% de la población económicamente activa (principalmente en trabajo como jornaleros) tiene un ingreso inferior a dos salarios mínimos; disponibilidad de servicios y equipamiento (agua entubada, servicios de drenaje y de energía eléctrica) en el 62% de las viviendas; conectividad (existencia y mantenimiento de carreteras, caminos y vialidades del 69%; el 85% de la población tiene acceso a un teléfono celular, pero solo el 21% lo tiene a una computadora y únicamente el 32 % de la población tiene acceso a servicio de internet; la tasa de alfabetización es del 81%, sin embargo el acceso a educación de nivel medio y medio superior es de sólo el 19% e implica migrar a las ciudades medias ya que dichas localidades no cuentan con servicios educativos de ese nivel.

Los servicios de salud en estas localidades rurales son limitados y de baja calidad. El 51% de la población se encuentra afiliada a una institución de salud (e.g. IMSS, ISSSTE, IMSS Bienestar). Sin embargo, los servicios proporcionados son básicos a través de centros de salud regionales que se encuentran ubicados en las cabeceras municipales no cuentan con áreas de atención a grupos vulnerables (mujeres, adultos mayores, población indígena o con discapacidad). La atención de primer contacto

suele recibirse por parte de particulares, la atención especializada implica el traslado a las ciudades medias. Los servicios de atención psicológica son aún más escasos, algunas instancias municipales (e.g. DIF) cuentan con un psicólogo general quien realiza actividades diversas entre las cuales están asesorías, servicios de consejería, la mediación en casos de reportes de violencia intrafamiliar, estudios socioeconómicos y el seguimiento a programas de apoyo (despensas, ayudas al transporte, apoyos económicos), entre otros; algunos pocos profesionales atienden en el ámbito particular una amplia gama de problemáticas.

Como se ha mencionado en el LAC se ofrecen diversos servicios de ACA para atender a niños con problemas de comportamiento como son el trabajo directo con los niños y el entrenamiento individualizado a padres de familia y maestros; dada su pertenencia al CUSur es frecuente que se atiendan casos provenientes de localidades rurales que pertenecen al área de influencia de esta institución. En el proceso de atención integral a dos casos particulares de niños con problemas de comportamiento, sus profesores fueron invitados al LAC a participar en sesiones individuales de capacitación en técnicas analítico conductuales para el manejo de los problemas de comportamiento de estos niños en el contexto escolar.

El primero de los casos provino de una comunidad rural en una zona de la sierra, se trató de un niño de 13 años con diagnóstico de autismo de alto funcionamiento, quien fue referido por dificultades para la interacción social y deficientes habilidades para el autocuidado; además de la atención directa para el menor y la intervención con la madre, uno de sus profesores de la escuela secundaria participó en tres sesiones de entrenamiento en el uso de técnicas de reforzamiento positivo encaminado al desarrollo de habilidades sociales. El segundo de los casos provino de la misma región rural, pero de una comunidad distinta. Se trató de un niño de 4 años con conducta disruptiva severa (agresión, autolesión, berrinches, hiperactividad); también recibió atención directa y asesoría a padres, y su profesora del preescolar participó en dos sesiones de entrenamiento en el uso de técnicas de extinción y reforzamiento positivo para disminuir las conductas disruptivas e instaurar algunas conductas prosociales.

Estos dos profesores dieron testimonio de las ventajas de haber recibido la capacitación; aplicaron las técnicas aprendidas en los grupos escolares que atienden en las comunidades rurales y lograron modificar el comportamiento problemático no solo del niño por quien tomaron la capacitación, sino en cierta medida del resto de sus alumnos. Las personas del entorno inmediato percibieron el cambio: otros alumnos, padres de familia, compañeros docentes, directivos; estos últimos entrevistaron a los docentes entrenados quienes hablaron de la capacitación recibida, dijeron que la consideraban una muy buena estrategia para solucionar las problemáticas que estaban enfrentando en sus aulas y que a partir del entrenamiento percibían su trabajo menos complicado, se sentían más capaces para hacerlo y por tanto menos estresados; este resultado es consistente con el que se reporta frecuentemente en la literatura científica (e.g., Aréchiga, 2022; Gómez, 2022).

Los directivos de ambas escuelas buscaron gestionar con sus respectivas autoridades para que todos los profesores pertenecientes a las instituciones que dirigen recibieran esta misma capacitación; de modo que, por dos vías distintas un jefe de sector recibió la misma solicitud. Fue de esta manera que las autoridades del sector escolar que atiende a comunidades pertenecientes a las regiones sur, sureste y lagunas del Estado de Jalisco –y que en adelante será referido como Sector Escolar Atendido

(SEA)- se pusieron en contacto con el LAC y solicitaron un programa de capacitación para sus docentes. El protocolo de atención establecido en el LAC consta de tres fases: 1) Incorporación, quienes solicitan el servicio proporcionan en una entrevista inicial con una duración aproximada de 60 minutos realizada en el laboratorio y se recaba información sobre la problemática; 2) Evaluación, que puede llevar de dos a tres sesiones de 50 minutos que se realizan en el laboratorio o in situ y en las que se utilizan diversas técnicas de investigación, observación y registro para obtener información permiten establecer un diagnóstico, así como planificar/programar la intervención pertinente. Al finalizar esta etapa se entrega a los interesados un informe por escrito de los resultados de dicha evaluación; y 3) Intervención, en donde se pone en marcha el plan diseñado en la fase previa, se realizan informes periódicos de los avances logrados y se actualizan los objetivos de intervención hasta concluir con la misma. Atendiendo a las dimensiones tecnológico y sistemático del ACA todas estas actividades se realizan en el marco de proyectos de investigación que documentan detalladamente el proceso, estableciendo métodos replicables y recabando datos empíricos de su validez.

Fase de incorporación. En la entrevista inicial, las autoridades del SEA refirieron una problemática que coincide con la que se presentó previamente en este capítulo: grupos numerosos, alta prevalencia de problemas de comportamiento infantil de diversa intensidad, falta de herramientas idóneas para el manejo de dichos problemas por parte de los docentes, estrés y agotamiento laboral en ellos, bajo desempeño laboral, entre otros. Por tanto, por las razones expuestas, se decidió abordar el problema desde una perspectiva organizacional.

Fase de evaluación. Se realizaron dos visitas a una de las escuelas del SEA para observar las dinámicas de interacción y registrar los comportamientos de alumnos, docentes y demás personal; también se realizaron entrevistas con diversas personas elegidas a conveniencia (algunos alumnos, profesores, padres de familia y el director de la escuela) para conocer las rutinas (escolares, laborales, sociales) y los recursos disponibles (humanos, materiales, culturales). Esta información fue analizada a partir de la estructura de un AFC; es necesario aclarar que cuando se trata de situaciones de alta complejidad, como es la interacción social en un entorno escolar, múltiples contingencias convergen de modo que el consecuente de una contingencia para un individuo constituye a su vez el antecedente de la contingencia de otro con el que interactúa, así en repetidas ocasiones formando una cadena conductual que se conoce como ciclo social. Si el resultado del tal ciclo es desadaptativo entonces se le denomina ciclo social disfuncional (cf. Malott et al., 2003). El ciclo social disfuncional identificado en el SEA se ilustra en la Figura 13.1

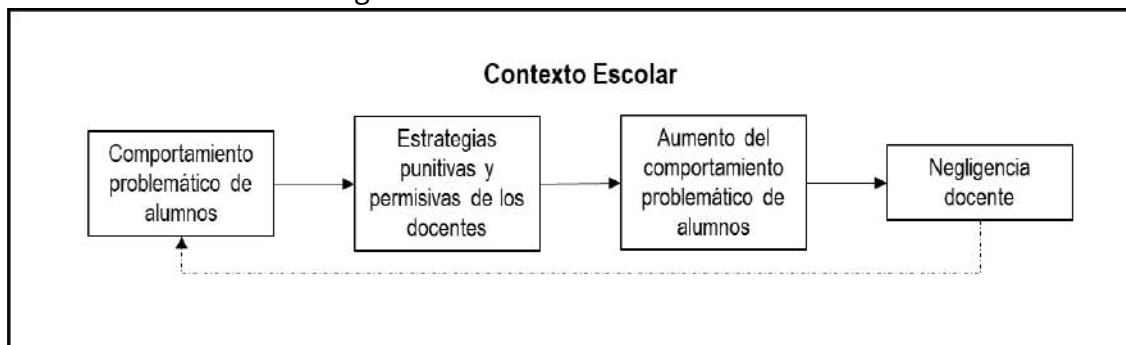


Figura 13.1. Ciclo social disfuncional.

En un contexto escolar caracterizado por grupos numerosos, una alta prevalencia

de niños con problemas de comportamiento y acentuadas demandas académicas y laborales para los docentes, cuando un alumno emite un comportamiento problemático los docentes suelen utilizar estrategias de su experiencia personal que con frecuencia resultan inadecuadas por ser punitivas o permisivas; las estrategias permisivas operan como reforzamiento negativo de la conducta problemática de los alumnos pues les permite evadir o escapar de las demandas académicas, las estrategias punitivas operan como castigo que tiene el efecto de suprimir la conducta problemática solo en tanto esté presente quien dispensa el castigo, pero que favorece la variabilidad de la conducta y fomenta la emisión de otras conductas disruptivas con una mayor tasa de respuesta.

El aumento del comportamiento problemático proporciona a los docentes argumentos para “confirmar” que la situación es tan compleja que sobrepasa sus capacidades y funciones, y “justifica” que en este estado de estrés y agotamiento laboral ignoren el comportamiento problemático de sus alumnos, este comportamiento por parte de los docentes es mantenido por reforzamiento negativo, ya que les permite escapar de las demandas laborales; a su vez, refuerza el comportamiento problemático de los alumnos.

De esta manera se identificó que la variable principal que subyace a la problemática referida y que era susceptible de ser modificada era la conducta de los profesores, lo que es consistente con lo reportado en la literatura en la que algunos autores señalan que los docentes no son siempre conscientes de los efectos que tienen sus acciones en las de sus alumnos y que muchas veces su conducta es la variable que controla la de sus estudiantes, de manera que si modifican su propio comportamiento pueden solucionar los problemas de comportamiento de sus alumnos (Thomas et al., 1968). Los docentes tienen el potencial para ser los principales agentes de intervención pues desde hace algunas décadas se ha investigado la influencia que tiene la conducta de los profesores en la producción, mantenimiento y eliminación de las conductas problemáticas de los niños y la evidencia es contundente al respecto de que la forma en que los docentes se comportan tiene un importante efecto en la conducta de los niños (Kochenderfer-Ladd y Pelletier, 2007). Además, los centros educativos son un área de oportunidad para intervenir en los problemas de conducta ya que estos comportamientos frecuentemente ocurren en la escuela pues los niños pasan una gran cantidad de tiempo ahí lo que brinda la ocasión para detectar e intervenir oportunamente.

Así se decidió que la intervención estaría centrada en los docentes y se realizaría a través de un programa de entrenamiento en intervenciones analítico conductuales, con la finalidad de incrementar el repertorio conductual de los docentes de manera que incluya comportamientos adecuados para el manejo de comportamientos problemáticos en los niños. En cumplimiento con la dimensión de efectivo del ACA que demanda la práctica basada en la evidencia, se realizó entonces una revisión de la literatura para identificar los programas de entrenamiento que contaran con respaldo empírico y se encontró que la mayoría fueron desarrollados en EUA. Dado que los recursos humanos e infraestructura disponible en el SEA es equiparable a la que EUA tenía hace 40 años y que está demostrado que el éxito en la implementación de entrenamientos es moderado por el contexto socio cultural de los individuos, fue necesaria la creación de un programa a partir de los elementos teóricos y metodológicos retomados de la literatura, pero considerando los recursos disponibles y el contexto sociocultural.

Para el diseño del programa se retomaron experiencias derivadas de otros servicios que ha brindado el LAC y que orientaron la creación y desarrollo del entrenamiento, el establecimiento del objetivo y alcance del mismo, la selección y

adaptación de los contenidos a incluir y la elaboración y prueba de los materiales e instrumentos a utilizar. El programa de entrenamiento describe de manera sistemática los contenidos y procedimientos específicos que constituyeron la intervención.

En relación al contenido y alcance de la intervención; si bien las más recientes investigaciones se enfocan en el desarrollo de habilidades e incluso competencias, dada la disparidad en el desarrollo de la disciplina en México respecto a EUA, el objetivo del entrenamiento fue lograr un cambio en la forma en cómo se conceptualizan los problemas de comportamiento e incrementar el conocimiento sobre ACA. Los contenidos incluidos corresponden a los principios básicos del ACA: Conceptualización conductual de los problemas de comportamiento, como producto de las contingencias ambientales, lo aversivo y apetitivo como propiedad relacional de los estímulos, análisis funcional de la conducta y principios / procedimientos básicos del ACA. La terminología fue adaptada considerando el incipiente desarrollo de la disciplina en este contexto y el acervo de los docentes participantes. Las condiciones ambientales, duración y horario de los entrenamientos se hicieron corresponder a las condiciones laborales típicas de los participantes.

Fase de intervención. El entrenamiento consistió en un curso-taller de una única sesión con duración aproximada de 4.5 horas que se realizó como parte del trabajo de los docentes en el marco de los consejos técnicos, en las instalaciones de las propias escuelas, muchas de éstas en áreas rurales. El curso-taller fue impartido a través de los componentes que aparecen referidos con mayor frecuencia en la literatura sobre entrenamiento en habilidades conductuales: la instrucción, el modelado, el ensayo y la retroalimentación. Mediante las instrucciones verbales fueron explicados los conceptos y técnicas básicas programadas como contenidos del curso-taller, por medio de una terminología clara y concisa y apoyado del uso de referentes visuales mostradas mediante una presentación digital.

El modelado consistió en ejemplificar la información y presentar un modelo de cómo se ejecuta una técnica, se presentaron casos hipotéticos, pero con características similares a las que los docentes se enfrentan en su práctica cotidiana y mediante un juego de roles los ponentes modelaron la técnica de manejo del comportamiento que resultaba pertinente en cada caso. Enseguida se invitó a los docentes participantes a exponer sus propios casos y ensayaron los procedimientos aprendidos, identificando en ellos los conceptos básicos revisados y en colaboración con otros docentes participantes simulaban la situación y aplicaban la técnica de manejo de comportamiento que consideraban pertinente. Al concluir los ensayos los ponentes ofrecían retroalimentación acerca del desempeño de los participantes en estos ejercicios y de considerarlo oportuno se repetía el ensayo. Así, se capacitó a los profesores acerca de qué es un problema de conducta, cómo se explica a partir de los principios del ACA y cómo utilizar estos principios para diseñar estrategias para cambiar el comportamiento.

La práctica del ACA contempla en sus dimensiones efectiva, sistemática y tecnológica, la generación de evidencia empírica de la efectividad de sus procedimientos, por lo que, para recabar datos al respecto y poder realizar un informe con datos confiables de los resultados de la intervención se diseñaron una serie de instrumentos para medir la factibilidad. Como indicadores de factibilidad se consideraron la propia creación del programa a partir de los elementos teóricos y metodológicos retomados de la literatura; la viabilidad del mismo considerando los recursos disponibles y el contexto sociocultural; el logro de los objetivos planteados para tal entrenamiento y en nivel de aceptación de los docentes que participaron.

Los instrumentos de medición elaborados exprofeso fueron: Una bitácora donde se realizaron registros anecdóticos para documentar el proceso de diseño del entrenamiento, las adaptaciones y ajustes que fueron siendo necesarios, los comentarios y observaciones hechas por los participantes en diversos momentos, entre otros. Una lista de asistencia que permitió recabar datos respecto al número de participantes, sus datos de contacto, y el lugar y fecha en dónde se llevó a cabo cada sesión. Una hoja de datos generales con la que se obtuvo información acerca de las características sociodemográficas de los participantes, sobre importantes variables de control como son la escolaridad y la experiencia en docencia o los lugares de trabajo y sus condiciones.

Para medir si el entrenamiento cumplía con el propósito para el que fue diseñado, se diseñó un cuestionario de conocimientos que consiste en un único reactivo en el que se describe un caso hipotético pero que se asemeja al que cualquiera de los profesores atiende en su práctica cotidiana. A partir de ese caso se realizaron 5 cuestionamientos de respuesta abierta que corresponden a 5 elementos básicos relativos a la disciplina del ACA. Las respuestas se calificaron mediante una rúbrica que permite determinar el nivel de conocimiento a partir de las puntuaciones obtenidas para cada ítem tanto como para el instrumento en general.

Para valorar la aceptación se diseñó un cuestionario de validez social que explora la percepción de los participantes, quienes conservan el anonimato, en tres aspectos: satisfacción con el entrenamiento a partir de las mejoras que produjo; utilidad, aplicabilidad y efectividad de las técnicas y estrategias dadas a conocer; y la claridad y dominio en el tema de quien impartió el entrenamiento.

Como indicadores de viabilidad se tienen los datos relativos al impacto del entrenamiento, que abarcó 16 comunidades de cuatro municipios del SEA; donde 95 profesores se beneficiaron de manera directa de la capacitación y de forma indirecta los niños que son actualmente sus alumnos y los padres de estos niños. Cabe señalar que por efecto de generalización de los aprendizajes estos beneficios se extenderán a aquellos que en un futuro sean también atendidos por estos mismos profesores.

La información derivada de las mediciones, hechas antes y después del entrenamiento, probaron que con el curso se logró aumentar el conocimiento y un importante cambio de perspectiva producido por el aumento en los conocimientos; se observó un cambio de enfoque, donde el problema no es la persona, sino la conducta; las variables que controlan la conducta no son atributivas sino derivadas de las contingencias ambientales y la conducta se examina a partir de elementos observables y no inferidos, elementos que son considerados al proponer estrategias para lidiar con los problemas de conducta.

El análisis cuantitativo del cuestionario de validez social mostró un alto índice de aceptación; los docentes refirieron que quien impartió el curso tiene mucho dominio del tema y que es muy probable que recomienden el curso a otros docentes y que las explicaciones en el curso fueron muy claras; consideraron que los conocimientos aprendidos durante el curso son muy útiles, lo que les hizo sentirse un poco más hábiles para manejar los problemas de comportamiento de sus alumnos por lo que se sienten muy satisfechos con el entrenamiento; estimaron que es muy probable que el comportamiento de sus alumnos mejore a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el curso.

La implementación y evaluación de esta intervención contribuye a la ciencia con la generación de evidencia empírica que respalda la generalidad de los principios de la

modificación de conducta, así como conocimiento que permitió desarrollar un modelo de intervención analítico-conductual acorde a las condiciones socioeconómicas y culturales de una organización educativa en México.

La principal retribución social es la expansión de los servicios basadas en ACA en este país a partir de la formación de recursos humanos; brindando atención especializada a una población que no podría, de ningún otro modo acceder a ellos. Esto favorece el cumplimiento de las leyes relativas a la atención de los niños, muy particularmente las que se refieren a la inclusión de niños con necesidades muy particulares de educación. Esta expansión contribuye con la mejora de la calidad de vida actual y futura de los niños con problemas de comportamiento y las personas de su contexto inmediato, como son sus padres y profesores.

Referencias

- Abernathy, W. (2012). Human Performance Diagnostics: A Multidisciplinary Approach for Analysis and Improvement in Organizations. Performance Management Publications. 168 pp
- Aréchiga, N. (2022). Implementación de un entrenamiento analítico conductual remoto a padres para modificar conducta problema en infancia mexicana. Tesis para optar por el grado de Doctora en Psicología con Orientación en Calidad de Vida y Salud. Centro Universitario del Sur. Universidad de Guadalajara.
- Association for Behavior Analysis International. (2023). Retrieved March 13, 2023, from <https://www.abainternational.org/constituents/chapters.aspx>
- Behavior Analysts Certification Board (2023) BCBA/BCaBA Registry. Retrieved March 13, 2023, from <https://www.bacb.com/services/o.php?page=101134>
- Benjet, C. (2015). La salud mental del niño y del adolescente. Medina-Mora, M., Sarti, E., Real, T. (Eds). La depresión y otros trastornos psiquiátricos. México D.F.: Academia Nacional de Medicina, p.91- 100. ISBN: 978-607-443-528-3.
- Benjet, C., Borges, G., Medina-mora, M., Mendez, E., Fleiz, C., Rojas, E. & Cruz, C. (2009). Diferencias de sexo en la prevalencia y severidad de trastornos psiquiátricos en adolescentes de la ciudad de México. Salud Mental, 32(2), 155-163.
- Boisjoli, R., Vitaro, F., Lacourse, E., Barker, E., & Tremblay, R. (2007). Impact and clinical significance of a preventive intervention for disruptive boys: 15-year follow-up. British Journal of Psychiatry, 191, 415-419. doi: 10.1192/bjp.bp.106.030007.
- Brock, M. & Carter, E. (2017). A meta-analysis of educator training to improve implementation of interventions for students with disabilities. Remedial and Special Education, 38(3), 131-144.
- Caraveo, J., Colmeranes, E. & Martínez, N. (2002). Síntomas, percepción y demanda de atención en salud mental en niños y adolescentes de la Ciudad de México. Salud Pública Méx, 44(6), 492-498.
- Cedillo, I. G. (2018). La educación inclusiva en la Reforma Educativa de México. Revista de Educación Inclusiva, 11(2), 51-62.
- Cooper, J., Heron, T. & Heward, W. (2020). Applied Behavior Analysis (3rd ed.). USA. Pearson Education.
- Dinsmoor, J. A. (1995). Stimulus control: part I. The Behavior Analyst, 18, 51-68.
- Dinsmoor, J. A. (1995). Stimulus control: part II. The Behavior Analyst, 18, 253-269.
- Eaves, A. E., Radley, K. C., Dufrene, B. A., Olmi, D. J., & Bernard, L. E. (2021). A comparison of two group contingencies on teachers' use of behavior-specific praise. Journal of Behavioral Education, 30(2), 226-246. <https://doi.org/10.1007/s10864-020-09366-6>
- de Educación, L. G. (2019). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019. Del dicho al hecho: avances en la reglamentación de la paridad en todo, 56.
- Escobar, R. (2017). Investigación de traducción y análisis conductual aplicado: ¿Quién debe preocuparse? Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 4(2), 112-120.
- Fielding, C., Lowdermilk, J., Lanier, L., Fannin, A., Schkade, J., Rose, C. & Simpson, C. (2013). Applied Behavior Analysis: Current Myths in Public Education. Journal of the American Academy of Special Education Professionals. 83-97
- Fischer, A., Lehman, E., Miller, J., Houlihan, D., Yamashita, M., O'Neill, R., & Jenson, W. (2019). Integrating school psychology and applied behavior analysis: a proposed training model. Contemporary School

- Psychology, 23 (1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s40688-018-00223-y>
- Flores, V. L., Hernández, R.G. (2010). El desarrollo Humano en México: el caso de la educación. Espacios Públicos. 13 (29) (pp. 137-157)
- Fombonne, E., Marcin, C., Manero, A., Bruno, R., Diaz, C., Villalobos, M., Ramsay, K., & Nealy, B. (2016). Prevalence of autism spectrum disorders in guanajuato, méxico: the leon survey. Journal Of Autism And Developmental Disorders, 46, 1669-1685.
- Friedman, I. (1995). Student behavior patterns contributing to teacher burnout. Journal of Educational Research, 88(5), 281-289.
- Gómez, D. (2022) Análisis Conductual Aplicado para infantes y familias de un contexto rural mexicano. Tesis para optar por el grado de Licenciada en Psicología. Centro Universitario del Sur. Universidad de Guadalajara.
- Hastings, R. & Bham, M. (2003). The Relationship between Student Behaviour Patterns and Teacher Burnout. School Psychology International, 24(1), 115-127.
- Kochenderfer-Ladd, B., & Pelletier, M. E. (2008). Teachers' views and beliefs about bullying: Influences on classroom management strategies and students' coping with peer victimization. Journal of School Psychology, 46(4), 431-453. <https://doi:10.1016/j.jsp.2007.07.005>
- Law, J., Boyle, J. Harris, F., Harkness, A. & Nye, C. (2000). Prevalence and natural history of primary speech and language delay: findings from a systematic review of the literature. International Journal Language Communications Disorders. 35 (2): 165-88
- Lora, E., et al. (2008). La calidad de vida. Mas allá de los hechos. América Latina, BID, FCE.
- Malott, R. W., Malott, M. E., Trojan, E. A., & Hernández, J. C. P. (2003). Principios elementales del comportamiento. Person Education.
- Martin, G., & Pear, J. (2008). Modificación de la conducta: qué es y cómo aplicarla (8 ed.). (Trad. Vivas, L., & Suengas, A.) España: Pearson Educación
- Ordorika, I., & Rodríguez, R. (2012). Cobertura y estructura del Sistema Educativo Mexicano: problemática y propuestas. Plan de diez años para desarrollar el sistema educativo nacional, 197-222.
- Peña, R. S. (2001). Los orígenes del análisis aplicado de la conducta. Revista de Historia de la Psicología, 22(3/4), 535-542.
- Peppler, B. U. (2000). "Marco de acción de Dakar" en Foro Mundial sobre la Educación, 26-28 de abril, Dakar, Senegal, UNESCO.
- Sandoval Estupiñan, L. Y. (2006). El ser y el hacer de la organización educativa. Educación y educadores, 9(1), 33-53.
- Santana-Cárdenas, S., & López-Urriarte, P. (2022). Calidad de vida: aproximaciones teóricas y prácticas en México. McGraw-Hill Interamericana.
- Simacek, J., Dimian, A. & McComas, J. (2017). Communication intervention for young children with severe neurodevelopmental disabilities via telehealth. Journal of Autism and Developmental Disorders, 47(3), 744-767. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-3006-z>
- Tremblay, R., & Côté, S. (2019). Sex differences in the development of physical aggression: An intergenerational perspective and implications for preventive interventions. Infant Mental Health Journal, 40, 129-140. doi: 10.1002/imhj.21760.
- Vitaro, F., Tremblay, R., Brendgen, M., & Larose, S. (2005). Kindergarten disruptive behaviors, protective factors, and educational achievement by early adulthood. Journal of Educational psychology, 97(4), 617-629). doi: 10.1037/0022-0663.97.4.617.
- Vite, A., Pérez, G., & Ruiz, M. (2008). El impacto de la sensibilidad materna en el entrenamiento a padres en niños con problemas de conducta. Revista Mexicana de Análisis de la Conducta, 34(2), 163-175. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmac/v34n2/v34n2a4.pdf>

