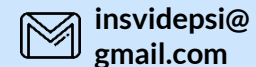


Diplomado Avanzado en Modificación de Conducta

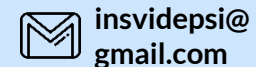
7



ÍNDICE

- Pautas para lograr mantener el comportamiento mediante refuerzo intermitente.
- Refuerzo intermitente.
- Errores en la aplicación del refuerzo intermitente.
- Conseguir que un comportamiento salga a la luz.
- Si deseas lograr que un comportamiento salga a la luz.
- Ejemplos.

Pautas para lograr mantener el comportamiento mediante refuerzo intermitente.



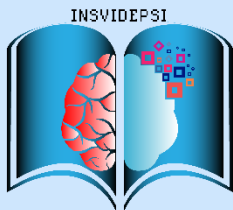
- Establece una programación de refuerzo: Puedes seleccionar entre diferentes programas de refuerzo intermitente, como el REFUERZO FIJO, el REFUERZO VARIABLE, el REFUERZO DE INTERVALO FIJO Y EL REFUERZO DE INTERVALO VARIABLE. Cada programa tiene sus propias características y puede ser más adecuada para diferentes situaciones y comportamientos.

- Define criterios claros: Establece criterios específicos para el comportamiento deseado, esto ayudará a mantener la consistencia en la aplicación del refuerzo y evitará la confusión en cuanto a qué comportamientos son recompensados.
- Decide la frecuencia del refuerzo: Determina con qué frecuencia vas a reforzar el comportamiento deseado, por ejemplo, puedes optar por reforzar el comportamiento cada vez que se produce; o, puedes usar un programa intermitente como reforzador sólo después de un número determinado de repeticiones exitosas.

- Utiliza una variedad de refuerzos: Varía los tipos de refuerzos que utilizas para mantener el comportamiento. Puedes utilizar elogios verbales, recompensas tangibles o privilegios adicionales.

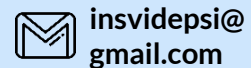
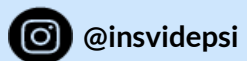
La variedad de refuerzos evitará que el comportamiento se vuelva dependiente de un sólo tipo de recompensa y aumentará su resistencia a la extinción.

- Sé consciente: Aunque el refuerzo intermitente implique reforzar el comportamiento sólo ocasionalmente, es importante ser persistente en la aplicación del refuerzo. Mantén una programación regular y asegurarse de cumplir con los criterios establecidos para el refuerzo.
- Gradualmente reduce la frecuencia del refuerzo: Una vez que el comportamiento deseado se haya mantenido de manera consistente durante un período de tiempo, puedes reducir gradualmente la frecuencia del refuerzo, esto ayudará a fortalecer el comportamiento y hacerlo más resistente a la extinción.



Instituto Virtual de
Desarrollo Psicológico.

REFUERZO INTERMITENTE



Programa de duración

En este el refuerzo se produce después de que la conducta haya aparecido continuamente durante un periodo de tiempo. En un programa de duración fija (DF), el período de tiempo durante el que hay que generar que la conducta se mantenga estable entre los refuerzos.

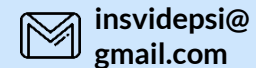
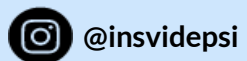
- El valor del programa de duración fija es la cantidad de tiempo que hay que realizar la conducta antes de obtener un refuerzo, por ejemplo, si es un minuto, su abreviatura sería DF1 minuto.

- En un programa de duración variable (DV), el intervalo de tiempo durante el cual la conducta a de producirse continuamente, cambia de forma no predecible entre refuerzos.

El intervalo medio se especifica en la designación del programa de duración variable, por ejemplo, si el valor medio es un minuto, la abreviatura del programa es DV1 minuto.

Los programas de duración, tanto fija como variable, producen largos periodos de conducta sostenida, sin embargo, aunque el programa de duración variable no produce una pausa post-refuerzo, o si aparece es de escasa magnitud, el programa de razón fija sí produce una pausa post-refuerzo.

ERRORES EN LA APLICACIÓN DEL REFUERZO INTERMITENTE

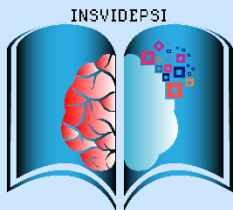


El riesgo más habitual al aplicar el refuerzo intermitente acecha tanto a los no iniciados en la materia como a quienes poseen ciertos conocimientos de modificación de conducta, y podría calificarse como uso irregular de la extinción.

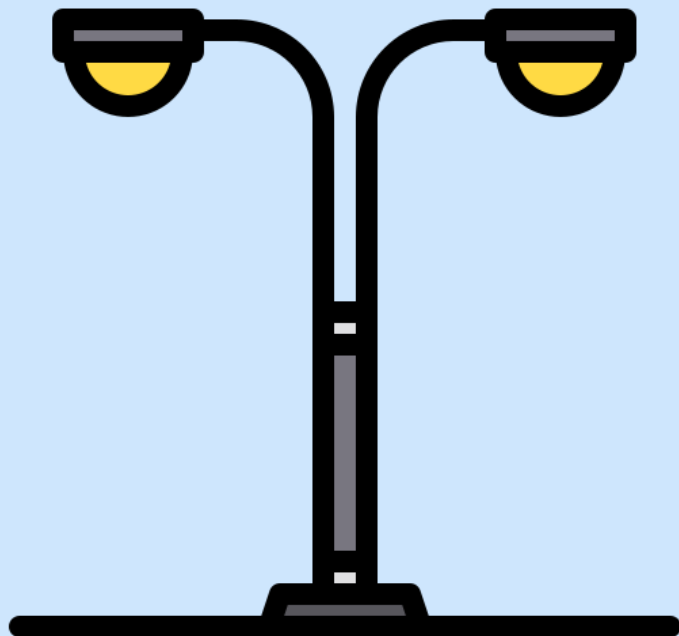
Por ejemplo, los cuidadores suelen tratar de ignorar inicialmente los berrinches infantiles, pero como estos persisten, al final, desesperados se rinden a las demandas perniciosas de atención, caramelos o realmente de lo que sea.

De esta manera, los niños obtienen refuerzo mediante programas de razón variable o de duración variable, lo cual conduce a pataletas más persistentes en el futuro.

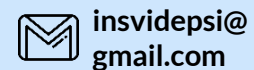
Muchas veces padres, madres y docentes argumentan que ceden a las presiones infantiles porque la extinción no estaba funcionando, sin embargo, es probable que el refuerzo intermitente resultante genere el comportamiento con más frecuencia y con mayor resistencia a la extinción que si se hubiera reforzado continuamente.



Instituto Virtual de
Desarrollo Psicológico.



CONSEGUIR QUE UN
COMPORTAMIENTO
SALGA A LA LUZ.

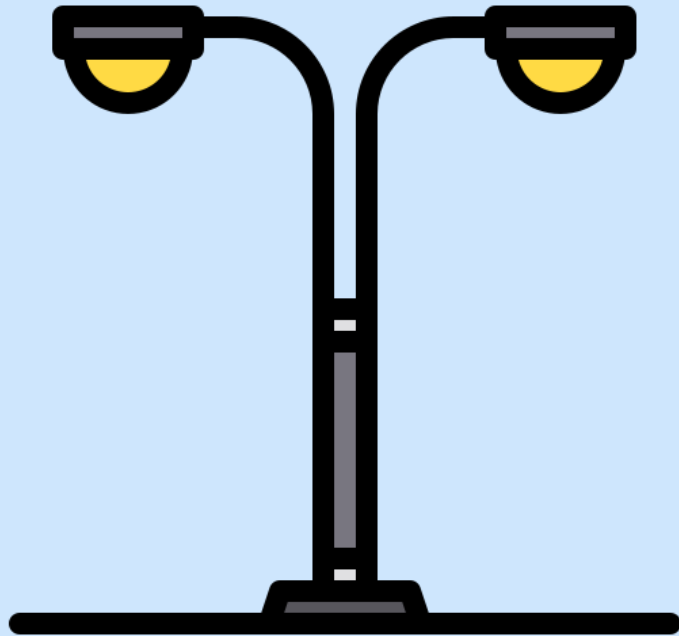


Si deseas lograr que un comportamiento salga a la luz, es decir, que se manifieste o se muestre más frecuentemente, puedes seguir algunos enfoques o estrategias.

- Observar y registrar el comportamiento actual: Presta atención a las situaciones en las que ocurre y los factores que podrían estar influyendo en su ocurrencia o supresión. Esto te ayudará a comprender mejor el comportamiento y a identificar patrones o desencadenantes.

- Crea un entorno propicio: Asegúrate de que el entorno sea propicio para que el comportamiento se manifieste. Elimina barreras o inhibidores que puedan estar impidiendo su aparición.

Por otro lado, proporciona estímulos o condiciones que favorezcan la exhibición del comportamiento.



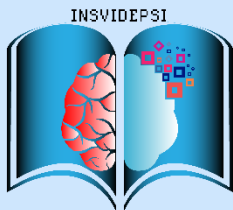
SI DESEAS LOGRAR QUE
UN COMPORTAMIENTO
SALGA A LA LUZ.

1. Establece expectativas claras: Comunica claramente las expectativas y la importancia del comportamiento en cuestión. Haz que las personas involucradas comprendan por qué es valioso y los beneficios que puede proporcionar. Esto puede motivarlos a mostrar el comportamiento deseado con mayor frecuencia.
2. Modela el comportamiento: Sé un modelo ejemplar del comportamiento que deseas promover. Las personas tienden a imitar a aprender de las acciones y actitudes de los demás, por lo que al exhibir el comportamiento deseado de manera consistente, puedes influir en los demás y motivarlos a hacer lo mismo.

3. Proporciona refuerzo positivo: Refuerza positivamente el comportamiento cada vez que se muestre. Utiliza elogios verbales, reconocimiento, recompensas tangibles u otros incentivos que sean efectivos para la persona o el grupo. El refuerzo positivo fortalecerá la conexión entre el comportamiento y las consecuencias agradables, lo que aumentará las probabilidades de que se repita en el futuro.

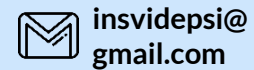
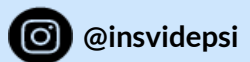
4. Establece metas y desafíos: Fomenta la mejora gradual del comportamiento estableciendo metas y desafíos específicos. Establece hitos alcanzables y recompensa los logros a medida que se van cumpliendo. Esto puede motivar a las personas a esforzarse más para mostrar el comportamiento con mayor frecuencia.

5. Proporciona retroalimentación constructiva: Ofrece retroalimentación constructiva y específica sobre el comportamiento cuando se muestra. Destaca los aspectos positivos y sugiere posibles áreas de mejora. La retroalimentación efectiva puede ayudar a las personas a entender cómo están mostrando el comportamiento y cómo pueden mejorarlo.



Instituto Virtual de
Desarrollo Psicológico.

EJEMPLOS



Programa de Intervalo Fijo (FI)

Supongamos que estamos trabajando con un niño que tiene problemas para completar su tarea de matemáticas, y queremos usar el refuerzo para aumentar su comportamiento de sentarse a trabajar de manera continua durante un periodo de tiempo determinado.

Objetivo:

- Aumentar el tiempo que el niño pasa haciendo su tarea sin distraerse.

Procedimiento

1. Establecer un intervalo de tiempo: Se decide reforzar al niño por cada 5 minutos de trabajo continuo en la tarea de matemáticas.
2. Refuerzo: Después de que el niño trabaje continuamente por 5 minutos, se le da una recompensa (puede ser elogio verbal, una pequeña golosina o 2 minutos de descanso).
3. Repetición: Cada vez que el niño complete 5 minutos de trabajo continuo, se vuelve a aplicar el refuerzo. No importa cuántas respuestas o problemas resuelva, lo que importa es que trabaje durante el intervalo establecido (5 minutos).
4. Aumento progresivo: A medida que el niño va mejorando, se puede aumentar el intervalo de tiempo, por ejemplo, a 10 minutos antes de dar el refuerzo, para ir aumentando la cantidad de tiempo que dedica a la tarea.

Programa de Intervalo Variable (VI)

En este caso, el intervalo de tiempo no es fijo, sino que varía, lo que hace que el refuerzo sea menos predecible.

1. Establecer un intervalo promedio: Por ejemplo, decidimos que el niño recibirá el refuerzo en un promedio de 5 minutos, pero en algunos casos puede ser después de 3 minutos, en otros después de 7 minutos, y así sucesivamente, manteniendo el promedio de 5 minutos.
2. Refuerzo: Después de que pase el tiempo variable, se refuerza al niño si ha continuado trabajando en la tarea.

Ventajas

- Intervalo Fijo: Puede crear una fuerte asociación entre el trabajo constante y el refuerzo, pero a veces el comportamiento disminuye justo después de recibir el refuerzo, ya que el niño "sabe" cuándo se reforzará.
- Intervalo Variable: Promueve una tasa más constante de comportamiento, ya que el niño no puede predecir exactamente cuándo recibirá el refuerzo, lo que lo motiva a trabajar de manera continua.

REFUERZO INTERMITENTE

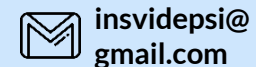
Imaginemos una empresa tecnológica que desea aumentar la creatividad y la proactividad en la generación de nuevas ideas para productos innovadores. En lugar de aplicar refuerzos continuos, optan por un sistema de refuerzo intermitente variable.

La empresa quiere fomentar la proactividad entre los empleados para que aporten ideas creativas sin depender de una recompensa inmediata o constante. Sin embargo, la empresa no quiere que los empleados esperen siempre una recompensa cada vez que realizan un aporte, sino que se mantengan motivados con una frecuencia irregular de refuerzos.

Objetivo

Incrementar la cantidad y la calidad de ideas creativas aportadas por los empleados, manteniendo altos niveles de motivación y participación.

Procedimiento:



Sistema de Recompensa Intermittente Variable (VI):

- La empresa establece que los empleados pueden recibir diferentes tipos de recompensas (como bonos, días libres, reconocimiento público o oportunidades de desarrollo profesional) de manera intermitente por sus ideas creativas.
- Los refuerzos no son predecibles ni consistentes. En lugar de reforzar cada idea generada, se elige un intervalo de tiempo variable para otorgar recompensas, lo que significa que un empleado podría ser reforzado después de presentar una idea un día, pero luego pasaría una semana o más sin recibir ninguna recompensa, aunque siga presentando ideas.
- El intervalo de tiempo promedio entre refuerzos es, por ejemplo, de 10 días, pero puede variar: algunos empleados pueden recibir refuerzos después de 7 días, otros después de 15, y así sucesivamente.

Variabilidad de los refuerzos

- El tipo de recompensa también varía. Algunas ideas pueden ser recompensadas con elogios en una reunión de equipo, mientras que otras podrían generar una bonificación económica o una oportunidad de asistir a una conferencia internacional.
- Esto añade un nivel adicional de imprevisibilidad que refuerza la conducta, ya que los empleados nunca saben con exactitud cuándo o cómo serán recompensados.

Efecto del programa

- Debido a la naturaleza intermitente y variable del refuerzo, los empleados siguen participando y generando ideas incluso en periodos donde no reciben un refuerzo inmediato. La imprevisibilidad genera una motivación sostenida, porque no pueden anticipar cuándo vendrá el próximo refuerzo ni cuál será su forma.
- Esto también evita la saturación o dependencia de los refuerzos, ya que el comportamiento deseado (proactividad y creatividad) se mantiene sin necesidad de recompensas continuas.

Beneficios del Refuerzo Intermittente Variable

- Alta resistencia a la extinción: Debido a que el refuerzo no es constante, los empleados no dejarán de generar ideas de inmediato si no reciben una recompensa después de cada contribución. Están condicionados a seguir aportando, ya que saben que eventualmente habrá un refuerzo.
- Mantiene la motivación intrínseca: Al no saber exactamente cuándo o cómo recibirán una recompensa, los empleados también desarrollan una mayor satisfacción intrínseca en la tarea misma de crear, lo cual es clave en una organización orientada a la innovación.

Posibles desafíos

- Si los intervalos entre refuerzos son demasiado largos o el tipo de refuerzo no es lo suficientemente relevante, podría disminuir la motivación de los empleados. Por tanto, es importante equilibrar el sistema para que sea efectivo sin provocar desmotivación.

Bibliografía

- Ferster, C. B., & Skinner, B. F. (2019). Schedules of reinforcement. Cambridge University Press.
- Miltenberger, R. G. (2021). Behavior modification: Principles and procedures (7th ed.). Cengage Learning.
- Lattal, K. A., & Neef, N. A. (2020). Recent advances in the study of reinforcement schedules. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 53(3), 1061-1081.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2020). Applied behavior analysis (3rd ed.). Pearson.
- Pierce, W. D., & Cheney, C. D. (2017). Behavior analysis and learning (6th ed.). Routledge.

- Staddon, J. E. R., & Cerutti, D. T. (2020). Operant conditioning. *Annual Review of Psychology*, 71(1), 1-27.
- Sundberg, M. L., & Michael, J. (2019). The use of intermittent reinforcement in behavior modification. *Behavior Modification*, 43(1), 7-27.
- Kazdin, A. E. (2018). Behavior modification in applied settings (7th ed.). Waveland Press.
- Martin, G., & Pear, J. (2019). Behavior modification: What it is and how to do it (11th ed.). Routledge.
- Vargas, E. A. (2021). The effects of reinforcement schedules on behavior maintenance and errors in application. *The Behavior Analyst*, 44(2), 197-209.