

Quinta edición de la lista de tareas
Behavior Analyst Certification Board®

Lista de Tareas, Quinta Edición

Versión en Español

Introducción

La lista de tareas para profesionales con las certificaciones BCBA® y BCaBA® incluye el conocimiento y las habilidades que sirven de base para los exámenes de certificación de los niveles BCBA® y BCaBA®.

Estructura

La lista de tareas para profesionales con las certificaciones BCBA® y BCaBA® está organizada en dos secciones principales, *Fundamentos*, que incluye las habilidades básicas y los principios y conocimientos subyacentes, y *Aplicaciones*, que incluye las habilidades relacionadas con el desempeño profesional.

Sección 1: Fundamentos

A Bases filosóficas

B Conceptos y principios

C Medida, representación visual de datos e interpretación

D Diseño experimental

Sección 2: Aplicaciones

E Ética (*Código Deontológico Profesional y Ético para Analistas de Conducta*)

F Evaluación conductual

G Procedimientos de cambio de conducta

H Selección y aplicación de intervenciones

I Supervisión y gestión del personal

Sección 1: Fundamentos

A. Bases filosóficas

A-1 Identificar los objetivos del análisis de la conducta como ciencia (p.ej., descripción, predicción y control).

A-2 Explicar los supuestos filosóficos subyacentes a la ciencia del análisis de la conducta (p.ej., seleccionismo, determinismo, empirismo, parsimonia, pragmatismo).

A-3 Describir y explicar la conducta desde la perspectiva del conductismo radical.

A-4 Distinguir entre conductismo, análisis experimental de la conducta, análisis aplicado de la conducta y la práctica profesional guiada por la ciencia del análisis de la conducta.

A-5 Describir y definir las dimensiones del análisis aplicado de la conducta (Baer, Wolf, & Risley, 1968).

B. Conceptos y principios

B-1 Definir y proporcionar ejemplos de conducta, respuesta y clase de respuesta.

B-2 Definir y proporcionar ejemplos de estímulo y clase de estímulo.

B-3 Definir y proporcionar ejemplos de condicionamiento respondiente y operante.

B-4 Definir y proporcionar ejemplos de contingencias de reforzamiento positivo y negativo.

B-5 Definir y proporcionar ejemplos de programas de reforzamiento.

B-6 Definir y proporcionar ejemplos de contingencias de castigo positivo y negativo.

B-7 Definir y proporcionar ejemplos de contingencias automáticas y mediadas socialmente.

B-8 Definir y proporcionar ejemplos de reforzadores y castigos incondicionados, condicionados y generalizados.

B-9 Definir y proporcionar ejemplos de extinción operante.

B-10 Definir y proporcionar ejemplos de control de estímulo.

B-11 Definir y proporcionar ejemplos de discriminación, generalización y mantenimiento.

B-12 Definir y proporcionar ejemplos de operaciones motivadoras.

B-13 Definir y proporcionar ejemplos de conducta gobernada por reglas y conducta moldeada por las contingencias.

B-14 Definir y proporcionar ejemplos de operantes verbales.

B-15 Definir y proporcionar ejemplos de relaciones de estímulos derivadas.

C. Medida, representación visual de datos e interpretación

C-1 Realizar definiciones operacionales de las conductas de interés.

C-2 Distinguir entre medidas de conducta directas, indirectas y productos conductuales permanentes.

C-3 Medir la ocurrencia (p.ej., frecuencia, tasa, porcentaje).

C-4 Medir las dimensiones temporales de la conducta (p.ej., duración, latencia, tiempo de respuesta).

C-5 Medir la forma y la fuerza de la conducta (p. ej., topografía, magnitud).

C-6 Medir los ensayos hasta criterio.

C-7 Diseñar y aplicar procedimientos de muestreo (p.ej., registro de intervalo, muestreo de tiempo).

C-8 Evaluar la precisión y fiabilidad de los procedimientos de medida.

C-9 Seleccionar un sistema de medida para obtener datos representativos dadas las dimensiones del comportamiento y la logística de observación y registro.

C-10 Graficar datos para comunicar relaciones cuantitativas relevantes (p.ej., gráficos de intervalos regulares, gráficos de barras, registros acumulativos).

C-11 Interpretar los datos gráficos.

D. Diseño experimental

D-1 Distinguir entre las variables dependientes e independientes.

D-2 Distinguir entre validez interna y externa.

D-3 Identificar las características definitorias de los diseños experimentales de caso único (p.ej., los individuos sirven como controles de sí mismos, medidas repetidas, predicción, verificación, replicación).

D-4 Describir las ventajas del diseño experimental de caso único comparado con los diseños de grupo.

D-5 Usar el diseño experimental de caso único (p.ej., de reversión, de lineabase múltiple, multielemento, de criterio cambiante).

Sección 2: Aplicaciones

E. Ética

Comportarse de acuerdo con el *Código Deontológico Profesional y Ético para Analistas de Conducta*

- E-1 Conducta responsable de los analistas de la conducta.
- E-2 Responsabilidad de los analistas de la conducta para con los clientes.
- E-3 Evaluación de la conducta.
- E-4 Los analistas de la conducta y el programa de cambio de conducta.
- E-5 Los analistas de conducta como supervisores.
- E-6 Responsabilidad ética de los analistas de la conducta para con la profesión del análisis de conducta.
- E-7 Responsabilidad ética de los analistas de la conducta para con los colegas.
- E-8 Declaraciones públicas.
- E-10 Responsabilidad ética de los analistas de la conducta para con la BACB.

F. Evaluación conductual

- F-1 Examinar los registros y los datos disponibles (p.ej., educativos, médicos, históricos) al comienzo del caso.
- F-2 Determinar la necesidad de servicios analítico-conductuales.
- F-3 Identificar y priorizar objetivos de cambio de conducta socialmente relevantes.
- F-4 Realizar evaluaciones de las fortalezas y los déficits en habilidades relevantes.
- F-5 Llevar a cabo evaluaciones de preferencias.
- F-6 Describir las funciones comunes de los problemas de conducta.
- F-7 Realizar una evaluación descriptiva del problema de conducta.
- F-8 Realizar análisis funcional del problema de conducta.
- F-9 Interpretar los datos de la evaluación funcional.

G. Procedimientos de cambio de conducta

- G-1 Usar procedimientos de reforzamiento positivo y negativo para fortalecer la conducta.
- G-2 Usar intervenciones basadas en operaciones motivadoras y estímulo discriminativo.
- G-3 Establecer y utilizar reforzadores condicionados.
- G-4 Utilizar ayudas y desvanecimiento (p.ej., sin errores, de más a menos, de menos a más, ayuda demorada, desvanecimiento de estímulos).
- G-5 Usar modelado y entrenamiento en imitación.
- G-6 Usar instrucciones y reglas.
- G-7 Usar moldeamiento.

- G-8 Usar encadenamiento.
- G-9 Usar ensayos discretos, operante libre y enseñanza en contextos naturales.
- G-10 Enseñar discriminaciones simples y condicionales.
- G-11 Usar el análisis de Skinner para enseñar conducta verbal.
- G-12 Usar instrucción basada en equivalencia.
- G-13 Utilizar la secuencia de alta probabilidad.
- G-14 Utilizar procedimientos de reforzamiento para debilitar conductas (p.ej., reforzamiento diferencial de conductas alternativas, reforzamiento diferencial de otros conductas, reforzamiento no contingente, reforzamiento diferencial de conductas incompatibles).
- G-15 Usar extinción.
- G-16 Usar castigo positivo y negativo (p.ej., tiempo fuera, coste de respuesta, sobrecorrección).
- G-17 Usar economía de fichas.
- G-18 Usar contingencias grupales.
- G-19 Usar contrato de contingencias.
- G-20 Usar estrategias de autonomía personal.
- G-21 Usar procedimientos para promover la generalización de estímulos y de respuestas.
- G-22 Usar procedimientos para promover el mantenimiento.

H. Selección y aplicación de intervenciones

- H-1 Establecer las metas de la intervención en términos medibles y observables.
- H-2 Identificar intervenciones potenciales basadas en los resultados de la evaluación y en la evidencia científica disponible.
- H-3 Recomendar objetivos y estrategias de intervención basadas en factores como las preferencias del cliente, el apoyo del entorno, riesgos, limitaciones y validez social.
- H-4 Seleccionar una conducta alternativa adecuada para establecer o aumentar cuando se deba disminuir una conducta objetivo.
- H-5 Prepararse para los posibles efectos no deseados de los procedimientos de reforzamiento, extinción y castigo.
- H-6 Supervisar el progreso del cliente y la integridad del tratamiento.
- H-7 Tomar decisiones basadas en datos sobre la efectividad de la intervención y la necesidad de revisar el tratamiento.
- H-8 Tomar decisiones basadas en datos sobre la necesidad de continuar con los servicios.

H-9 Colaborar con aquellos que apoyan y/o proveen servicios a los clientes.

I. Supervisión y gestión del personal

I-1 Exponer las razones para llevar a cabo supervisión analítico-conductual y los potenciales riesgos de una supervisión ineficaz (p.ej., mejora insuficiente del cliente, nivel de desempeño insuficiente del supervisor).

I-2 Establecer claras expectativas de desempeño para supervisor y supervisado.

I-3 Seleccionar los objetivos de supervisión basados en una evaluación de las habilidades del supervisado.

I-4 Capacitar al personal para que realice de manera competente los procedimientos de evaluación e intervención.

I-5 Usar sistemas de supervisión del rendimiento, retroalimentación y reforzamiento.

I-6 Usar un enfoque de evaluación funcional (p.ej., diagnósticos de rendimiento) para identificar variables que afectan al rendimiento del personal.

I-7 Evaluar los resultados de la supervisión (p.ej., en los resultados de los clientes, en los repertorios del supervisado).