

criterio de comportamiento – behavior criterion

Authored by
memjavad

November 5, 2025

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *criterio de comportamiento – behavior criterion*. Spanish Psychological Databases. Retrieved from <https://spanish.arabpsychology.com/?p=2947>

Criterio de Comportamiento

Primary Disciplinary Field(s): Psicología Experimental, Análisis Aplicado de la Conducta (ABA), Educación Especial, Gestión del Desempeño.

1. Definición Central y Alcance

El criterio de comportamiento es un estándar objetivo y medible que establece la cantidad, calidad, o forma de ejecución requerida de una respuesta conductual para considerarla exitosa, completa o aprendida. Este concepto es fundamental en cualquier disciplina que busque la modificación, la medición o la evaluación rigurosa de la conducta, actuando como el umbral que separa la ejecución inadecuada de la adecuada o, en contextos de aprendizaje, el estado pre-adquisición del estado de dominio. La esencia del criterio radica en su capacidad para transformar una meta vaga o subjetiva en un objetivo conductual preciso, permitiendo la replicación experimental y la evaluación sistemática de la intervención.

La formulación de un criterio de comportamiento efectivo debe ser explícita y operacional, respondiendo a preguntas clave como: ¿Qué debe hacer el individuo (la conducta)? ¿Bajo qué condiciones específicas (el contexto)? y ¿Con qué nivel de rendimiento (la métrica)? Por ejemplo, un criterio podría ser definido como "El estudiante completará la tarea de clasificación de verbos con un 90% de precisión durante tres sesiones consecutivas, sin recibir ayuda verbal del instructor." La precisión en esta definición es vital, ya que permite a los investigadores y profesionales determinar inequívocamente cuándo se ha alcanzado la meta, cuándo es apropiado proceder a la siguiente etapa de la enseñanza (programación secuencial), o cuándo es necesario ajustar el plan de intervención.

El alcance del criterio de comportamiento trasciende la mera medición. Sirve como un motor motivacional y de estructuración. En el contexto terapéutico o educativo, el establecimiento de criterios claros proporciona al individuo un conocimiento preciso de las expectativas y un marco claro para la retroalimentación. Desde una perspectiva científica, el criterio es el pilar que sustenta la validez interna de los estudios de caso único y los diseños experimentales en el [Análisis Aplicado de la Conducta \(ABA\)](#), asegurando que los cambios observados en la conducta puedan atribuirse directamente a las variables independientes manipuladas (la intervención) y no a la subjetividad del observador.

2. Etimología y Desarrollo Histórico en el Conductismo

El concepto de criterio de comportamiento se consolidó firmemente dentro del marco del [Conductismo](#), particularmente con el desarrollo del condicionamiento operante por [B. F. Skinner](#) en la mitad del siglo XX. Skinner y sus contemporáneos enfatizaron la necesidad de estudiar la conducta de manera rigurosa y objetiva, rechazando las explicaciones mentalistas no observables.

Para que la psicología alcanzara el estatus de ciencia natural, era imperativo que los resultados del aprendizaje o la modificación conductual fueran cuantificables y replicables.

Históricamente, el desarrollo del criterio de comportamiento está intrínsecamente ligado a la técnica de moldeamiento (*shaping*). El moldeamiento implica reforzar aproximaciones sucesivas a una conducta meta. Para que este proceso funcione de manera eficiente, el experimentador debe establecer criterios intermedios --pequeños umbrales de rendimiento que, una vez alcanzados, indican que el organismo está listo para el siguiente nivel de complejidad. Estos criterios iniciales eran a menudo temporales y secuenciales, diseñados para guiar la conducta hacia el objetivo final. La formalización de estos umbrales intermedios evolucionó hacia el concepto moderno de criterio de dominio, que define la excelencia o suficiencia terminal.

En las décadas posteriores, especialmente con la expansión del ABA en la educación y el tratamiento de trastornos del desarrollo, el criterio se estandarizó. Se hizo evidente que la simple ocurrencia de una conducta no garantizaba su utilidad funcional o su persistencia. Por lo tanto, los criterios comenzaron a incorporar no solo la precisión (la topografía de la respuesta) sino también la fluidez (la velocidad y la tasa de la respuesta) y la durabilidad (la capacidad de la conducta para mantenerse a lo largo del tiempo y generalizarse a diferentes contextos). La evolución de la práctica conductual exigió que los criterios fueran lo suficientemente robustos para asegurar la adquisición de habilidades socialmente significativas que perduraran fuera del entorno de entrenamiento.

3. Tipologías y Dimensiones del Criterio

Los criterios de comportamiento se clasifican generalmente según la dimensión de la conducta que buscan medir y controlar. La elección del tipo de criterio depende directamente del objetivo funcional de la intervención. Las dimensiones conductuales principales que dan lugar a diferentes criterios incluyen la frecuencia, la duración, la intensidad, la latencia y la precisión.

Criterio de Precisión (Topografía): Este es quizás el criterio más común y se centra en la exactitud de la respuesta. Se mide típicamente como un porcentaje de respuestas correctas sobre el total de oportunidades. Un criterio de precisión elevado (e.g., 90% o 100%) es esencial para habilidades donde el error tiene consecuencias significativas, como la lectura, las matemáticas o la seguridad laboral.

Criterio de Frecuencia o Tasa: Se enfoca en cuántas veces ocurre la conducta dentro de un periodo de tiempo determinado. Es crucial para conductas que requieren ser ejecutadas repetidamente, como la participación en clase (cinco comentarios pertinentes por hora) o la producción laboral.

Criterio de Duración: Mide cuánto tiempo se mantiene la conducta. Se utiliza para habilidades de persistencia, como el tiempo dedicado a la tarea (mantener la atención en el escritorio durante 20

minutos) o la reducción de conductas disruptivas (cero gritos durante un periodo de 15 minutos).

Criterio de Latencia: Establece el tiempo máximo permitido entre la presentación de un estímulo (instrucción o señal) y el inicio de la respuesta. Es vital para la enseñanza de habilidades de respuesta rápida, como seguir instrucciones de seguridad o responder a preguntas de recuperación de información.

Criterio de Fluidez (Automaticidad): Combina la precisión con la velocidad (tasa). Un criterio de fluidez requiere una alta precisión en un tiempo muy corto. Este es un criterio avanzado que asegura que la habilidad no solo se ha aprendido, sino que se ejecuta de manera automática y sin esfuerzo cognitivo significativo, liberando recursos mentales para tareas más complejas.

Además de estas dimensiones, existen criterios relacionados con la generalización y el mantenimiento. El **Criterio de Generalización** exige que la conducta se realice con éxito en diferentes entornos, con diferentes personas o utilizando diferentes materiales que no estaban presentes durante el entrenamiento inicial. El **Criterio de Mantenimiento** asegura que la conducta persista después de que la intervención o el refuerzo sistemático han sido retirados o reducidos. Ambos son esenciales para garantizar la relevancia social y la funcionalidad a largo plazo de la habilidad adquirida.

4. Funciones Clave en la Modificación de Conducta

El criterio de comportamiento desempeña varias funciones críticas dentro del proceso de modificación y análisis conductual, sirviendo como mapa, termómetro y catalizador del cambio. Su función primordial es la de ser un punto de referencia objetivo para la toma de decisiones clínicas y educativas.

En primer lugar, el criterio actúa como un **Estándar de Refuerzo**. En el [condicionamiento operante](#), el refuerzo solo debe ser administrado cuando la conducta alcanza o supera el criterio establecido. Esto asegura que solo las respuestas de alta calidad o las aproximaciones correctas sean fortalecidas, previniendo el refuerzo accidental de conductas deficientes o incompletas. Si el criterio se establece demasiado bajo, la conducta puede ser adquirida, pero será insuficiente para ser funcional en el entorno natural; si se establece demasiado alto inicialmente, puede generar frustración y extinción antes de que ocurra la adquisición.

En segundo lugar, el criterio es la base para la **Evaluación del Progreso**. Mediante la comparación de los datos de línea base (el rendimiento inicial) con el rendimiento actual en relación con el criterio, los profesionales pueden cuantificar la eficacia de la intervención. Si el rendimiento se acerca consistentemente al criterio, se confirma la efectividad del procedimiento. Si el rendimiento se estanca muy por debajo del criterio, indica la necesidad inmediata de modificar las estrategias de enseñanza o los reforzadores utilizados. Esta función de retroalimentación constante es lo que hace que el ABA sea un sistema de intervención empíricamente guiado.

Finalmente, el criterio de comportamiento estructura la **Secuencia de Aprendizaje**. En programas complejos, las habilidades se descomponen en pequeños pasos (análisis de tareas). Cada paso intermedio debe tener su propio criterio de dominio antes de que el individuo pueda pasar al siguiente. Este proceso secuencial, conocido como encadenamiento, asegura que el individuo posea los prerrequisitos necesarios en cada etapa, maximizando las probabilidades de éxito en la adquisición de la habilidad final. El criterio, por lo tanto, no solo define el punto final, sino que también valida la suficiencia de cada componente intermedio.

5. Metodología de Establecimiento del Criterio

El proceso de establecer un criterio de comportamiento no es arbitrario; debe ser sistemático, basado en datos y funcionalmente relevante. La metodología típicamente comienza con la recopilación de datos de línea base y considera el contexto social y las capacidades del individuo.

La primera fase es la **Determinación de la Línea Base**. Se mide la conducta objetivo antes de cualquier intervención. Estos datos iniciales proporcionan el punto de partida y permiten establecer un criterio que sea ambicioso pero alcanzable. Si la conducta ya ocurre con una precisión del 50%, un criterio inicial del 60% podría ser apropiado para comenzar a generar éxito, mientras que un criterio del 95% sería contraproducente.

La segunda fase implica la **Consideración de la Relevancia Social y Ambiental**. Un criterio debe reflejar lo que se requiere en el entorno natural para que la conducta sea reforzada y mantenida sin intervención. Si una tarea académica requiere un 85% de precisión para ser calificada como aprobatoria en el aula regular, el criterio de entrenamiento debe ser igual o superior a ese 85%. Los criterios deben ser ecológicamente válidos, es decir, deben coincidir con los estándares de desempeño de los pares típicos en el entorno objetivo. Si el criterio es demasiado bajo, la habilidad no será funcional; si es innecesariamente alto, se desperdiciarán recursos de enseñanza.

La tercera fase aborda la **Estabilidad y la Generalización**. Un criterio robusto no se basa en una única ejecución exitosa. Requiere un rendimiento consistente a lo largo de múltiples sesiones u oportunidades. El criterio de "tres sesiones consecutivas con 90% de precisión" es una práctica común para asegurar la estabilidad. Además, el criterio debe especificar las condiciones bajo las cuales se considera el dominio (e.g., sin pistas, en presencia de distractores, con diferentes materiales), garantizando así que la habilidad sea generalizable y no dependiente de un entorno de entrenamiento artificial.

6. Consideraciones Éticas y Prácticas

El uso de criterios de comportamiento conlleva importantes consideraciones éticas y prácticas que guían su aplicación responsable en contextos educativos y clínicos. Éticamente, el criterio debe

estar alineado con los derechos del individuo y su bienestar general, asegurando que las metas establecidas sean socialmente válidas y significativas para mejorar su calidad de vida.

Una consideración ética crucial es evitar el establecimiento de criterios que sean **discriminatorios o innecesariamente punitivos**. Si un criterio es imposible de alcanzar dadas las limitaciones biológicas o funcionales del individuo, su aplicación constante resultará en la falta de refuerzo y el potencial de frustración o abandono del programa. Los profesionales deben asegurar que el criterio sea individualizado y flexible, permitiendo ajustes basados en la respuesta empírica del cliente, y no ser una norma rígida aplicada universalmente. El respeto por el ritmo de aprendizaje y la dignidad del individuo debe primar sobre la adhesión dogmática a un estándar preestablecido.

Desde una perspectiva práctica, la **Comunicación del Criterio** es fundamental. El individuo (o sus cuidadores) debe comprender perfectamente qué se espera de ellos y qué constituye el éxito. La transparencia en el criterio fomenta la autodeterminación y permite que el individuo monitoree su propio progreso, lo cual es un componente esencial de la autorregulación y la gestión del comportamiento. Además, la medición del criterio debe ser lo más simple y eficiente posible para garantizar que los datos se recopilen de manera consistente y precisa por parte de los implementadores (padres, maestros, terapeutas).

Finalmente, existe la consideración de la **Transición y Desvanecimiento**. El criterio debe estar diseñado para permitir el desvanecimiento progresivo de las ayudas y los reforzadores artificiales. Un criterio bien diseñado lleva al individuo desde un alto nivel de apoyo (y un criterio inicial bajo) hasta un rendimiento independiente que es mantenido por los reforzadores naturales del entorno (y un criterio final alto). El criterio final es, idealmente, la capacidad de ejecutar la conducta de manera funcional sin requerir la intervención del profesional.

7. Significado e Impacto Transdisciplinario

Aunque el concepto de criterio de comportamiento tiene sus raíces más profundas en la psicología conductual, su significado e impacto se han extendido a numerosos campos donde la medición objetiva del desempeño es esencial, incluyendo la educación, la gestión de recursos humanos, la medicina conductual y el entrenamiento deportivo.

En el ámbito de la **Educación**, el criterio de dominio es la base de las pedagogías basadas en competencias. En lugar de evaluar a los estudiantes simplemente por el tiempo que pasan en una materia, se les evalúa por la demostración explícita de que han alcanzado un criterio de desempeño predefinido (e.g., 'El estudiante puede escribir un ensayo persuasivo con al menos tres argumentos válidos y menos de cinco errores gramaticales'). Esto asegura que el aprendizaje es profundo y funcional, y no meramente superficial. Permite la instrucción individualizada, donde el ritmo de enseñanza se adapta al tiempo que requiere el estudiante para alcanzar el criterio.

En la **Gestión del Desempeño y Recursos Humanos**, los criterios de comportamiento se transforman en indicadores clave de rendimiento (KPIs). Estos criterios definen el éxito laboral de manera objetiva, eliminando la ambigüedad de las evaluaciones subjetivas. Por ejemplo, en lugar de "ser más productivo", el criterio podría ser "Procesar 50 solicitudes de servicio al cliente por día con una tasa de error inferior al 2%". La aplicación de criterios claros en el lugar de trabajo permite la retroalimentación constructiva, la asignación justa de recompensas y la identificación precisa de las necesidades de capacitación.

El impacto transdisciplinario reside en la universalidad de la necesidad de objetividad. Dondequiera que el desempeño humano necesite ser mejorado, medido o estandarizado, el criterio de comportamiento proporciona el lenguaje y el mecanismo para hacerlo de forma empírica y ética, asegurando que las intervenciones sean efectivas y que los resultados sean verificables por terceros.

8. Debates y Críticas a la Criterialidad

A pesar de su utilidad científica y práctica, el concepto de criterio de comportamiento no está exento de debates y críticas, principalmente relacionadas con el riesgo de reduccionismo y la dificultad de medir conductas complejas.

Una crítica frecuente es el riesgo de **Reduccionismo Excesivo**. Al centrarse en la medición precisa de criterios discretos (como la frecuencia o la precisión), los profesionales pueden perder de vista la complejidad y la funcionalidad holística de la conducta humana. Por ejemplo, un individuo puede alcanzar el 100% de precisión en una tarea de comunicación en un entorno de entrenamiento artificial, pero si el criterio no incluye la fluidez y la generalización a situaciones sociales naturales, la habilidad puede seguir siendo disfuncional. La crítica sostiene que el énfasis en criterios estrictamente cuantificables puede llevar a ignorar aspectos cualitativos importantes, como la espontaneidad, la creatividad o la motivación intrínseca.

Otro debate se centra en la **Dificultad de Establecer Criterios para Conductas de Alto Nivel**. Es relativamente fácil establecer un criterio para tareas motoras o académicas discretas. Sin embargo, definir criterios objetivos para habilidades blandas (*soft skills*) como el liderazgo, la empatía o la resolución de problemas éticos resulta mucho más desafiante. Un criterio como "El empleado demuestra liderazgo" es vago; reformularlo como "El empleado facilita la resolución de conflictos en el equipo en el 80% de las oportunidades observadas, resultando en una solución mutuamente aceptable" es mejor, pero aún requiere una operacionalización compleja y costosa de la observación.

Finalmente, existe la crítica de la **Dependencia Excesiva del Refuerzo Externo**. Si el criterio se utiliza únicamente para dictar cuándo se administra un reforzador extrínseco, existe el riesgo de que el individuo solo se desempeñe al nivel mínimo requerido para alcanzar el criterio, y que la

motivación intrínseca para la excelencia se vea disminuida. Los defensores del concepto responden a esto integrando el criterio de fluidez y el criterio de mantenimiento, argumentando que el objetivo final es transferir el control de la conducta a las consecuencias naturales y automáticas, haciendo que la habilidad sea inherentemente reforzante y funcional, trascendiendo la dependencia de los criterios impuestos.

9. Lecturas Adicionales

[B. F. Skinner: Biografía y Contribuciones al Conductismo](#)

[Análisis Aplicado de la Conducta \(ABA\)](#)

[Condicionamiento Operante](#)

[Moldeamiento y Aproximaciones Sucesivas](#)

ARABPSYCHOLOGY.COM