



**Siempre**  
**Santander**  
GOBERNACIÓN

# Encuentros con adolescentes

## Entrevista Motivacional

Dra. Patricia Goddard

[patsygoddard@gmail.com](mailto:patsygoddard@gmail.com)

# Encuentros con adolescentes

Aportan oportunidades diagnósticas,  
preventivas y terapéuticas.  
Exceden una mera entrevista



En el encuentro con adolescentes,  
¿de qué depende el éxito?



# Estilo del profesional

## Adultocéntrico

Paternalista



Adolescente



# Empatía

- **Habilidad para ser consciente, reconocer, comprender y apreciar los sentimientos de los demás**

Cuando se acepta y valida la experiencia del otro, favorecemos un vínculo positivo y una relación de colaboración

Aceptar al otro sin condiciones





# ¿Qué valoran los adolescentes en un profesional?

- Empático
- Dispuesto
- Escucha
- No está apurado
- No juzga
- No da directivas



# Ambiente físico adecuado

- Privacidad
- Sin interrupciones
- Flexibilidad de horarios
- Personal amigable



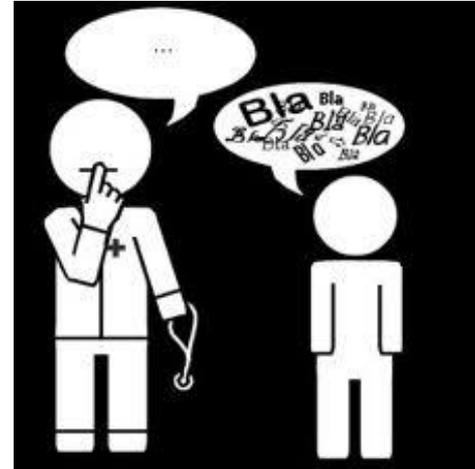
# Marco de confidencialidad

La confidencialidad y el secreto profesional se basan en los derechos a la privacidad y a la intimidad, se fundan en los principios de dignidad humana y libertades fundamentales



# Confidencialidad, conversar su alcance

- Ante situaciones que ponen en peligro su vida o la de un tercero
- Si se quiebra la confidencialidad, no se hará a sus espaldas
- Se puede pedir ayuda a un adulto referente que ellos elijan
- Apoyarse en la interdisciplina
- Pensar para qué se quiebra



# ¿Desde dónde pensamos las Infancias y Adolescencias?

- Sujetos de derecho (DDHH)
- Interés superior del niño
- Autonomía progresiva
- Derecho a la participación



Convención sobre los derechos del niño, CDN

# Entrevista motivacional (EM)

Miller, W y Rollnick, S.



- Es un enfoque, no una técnica
- Integra postulados de la Terapia Centrada en el Cliente de Carl Rogers con la teoría de la disonancia cognitiva de la psicología social
- Es eficaz para lograr cambios de comportamiento

Rogers, C.; Carmichael, L. y Tubert, S. (1981) Psicoterapia centrada en el cliente: Práctica, implicaciones y teoría. Ed. Paidós, Barcelona

Rollnick, S. and Miller, W. (1995) What is Motivational Interviewing? Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 23, 325-334, (reproducido en [www.motivationalinterviewing.org](http://www.motivationalinterviewing.org))

Miller and Rollnick, 2002



# Entrevista Motivacional

- Rogers: toma los componentes básicos par el cambio, **comprensión y comunicación empática, calidez no posesiva y autenticidad del profesional**
- Disonancia cognitiva: busca provocar duda en el comportamiento de la persona en lugar de confrontarlos con su comportamiento, y **evoca las razones propias para cambiar y resolver la incongruencia del comportamiento respecto a sus valores/ metas**

Rogers, C.; Carmichael, L. y Tubert, S. (1981) Psicoterapia centrada en el cliente: Práctica, implicaciones y teoría. Ed. Paidós, Barcelona

# Filosofía de la EM

- La motivación para el cambio no se impone desde el afuera
- El diálogo permite identificar valores y metas/objetivos/deseos de la persona
- Se generan discrepancias/ambivalencias entre éstas y su conducta-problema
- Ayuda a cambiar mediante la exploración y resolución de las ambivalencias
- Se respeta la libertad de opción

# EM Principios

- Empatía
- Discrepancias
- Rodar con la resistencia: no confrontar, invitar a pensar nuevas alternativas
- Apoyar la autoeficacia, creer en su capacidad de realizar cambios

# Recursos comunicacionales

## Preguntas

- **Preguntas abiertas:** permiten auto observarse, “¿Cómo te sentiste?”, ¿Hay algo que te preocupa? ¿Querés contarme algo más? Contame cómo es una semana tuya típica . Entonces ¿qué crees que querés hacer respecto a lo que tomás de alcohol?
- **Preguntas facilitadoras:** “Me han dicho que para divertirse en las discotecas hay que consumir éxtasis, ¿qué opinas vos?”. “Lo tenés que haber pasado muy mal sin poder contárselo a nadie”.
- **Preguntas en Espejo:** “Me llevo mal con mi papa”, a lo que le diremos “Te llevas mal con tu papa...”



## Recursos comunicacionales

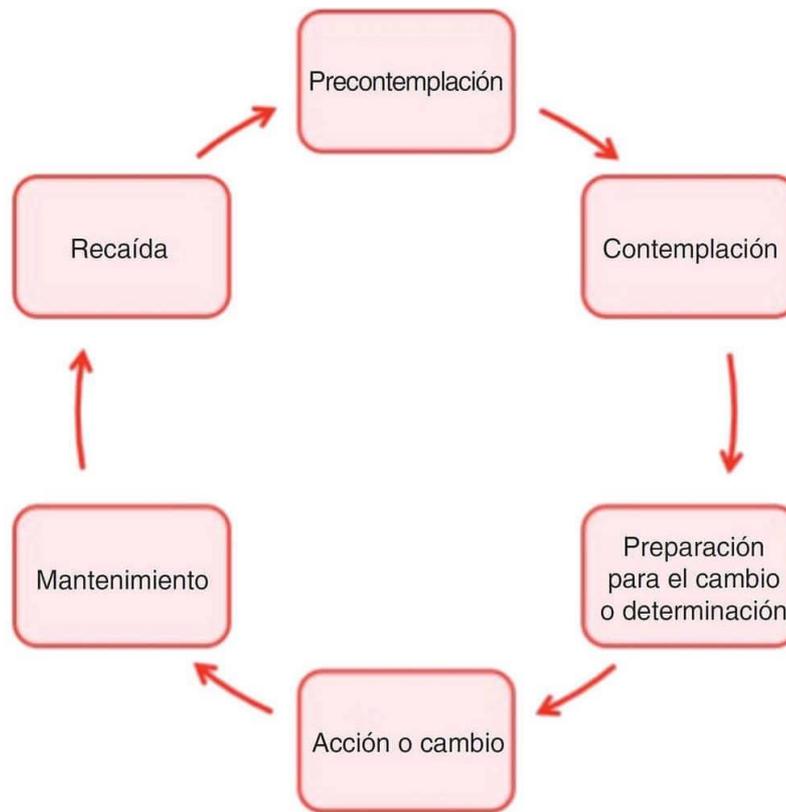
### Afirmaciones /Reflejos

- **Reflejo simple:** *“Realmente no siento que sea mucho. Puedo beber bastante y no sentir nada.” Profesional: “bebés entonces más que otros...”*
- **Reflejo de sentimientos:** *“me doy cuenta que estoy consumiendo demasiado” Profesional: “parece que esto te preocupa bastante”...*
- **Reflejos con amplificación:** *“No creo que tenga un problema con lo que fumo de MJ”. Profesional: “en tu opinión no has tenido problemas por fumar MJ” Adolescente: “Bueno, algunos sí pero..”*
- **Reflejos de ambivalencia:** *“No te imaginas sin fumar con tus amigos pero estás preocupado por las materias que tienes abajo en el colegio”*
- **Resúmenes:** resumir lo narrado, escucha lo que dijo y lo estimula a seguir explorando
- **Reconocimientos:** reconocer sus fortalezas, avances y dificultad





## Modelo Transteórico de Prochaska y DiClemente “La rueda del cambio”



<b>Precontemplación</b>	No existe intención de cambiar
<b>Contemplación</b>	Piensa en cambiar en los próximos 6 meses
<b>Preparación</b>	Prepara una fecha y un plan para cambiar
<b>Acción</b>	Inicia el cambio y mantiene la conducta por un tiempo
<b>Mantenimiento</b>	Mantiene la nueva conducta más de 6 meses
<b>Recaída</b>	Recae continuamente en la conducta anterior



# EM Proceso

## Responder a tres interrogantes

- Reconocimiento del problema. Percepción del problema, historizar
- Grado de preocupación, de quien es la preocupación, cuan preocupado está
- Preparación para el cambio, experiencias previas, ventajas y desventajas del cambio

# EM proceso

- El profesional es sólo un guía
- No se debe sentir obligado a cambiar
- Actuar según en qué etapa de la rueda está
- Empezar a trabajar con la ambivalencia
- A través de preguntas y devoluciones, motivarlo y empujarlo a la siguiente etapa
- Reconocer ventajas y desventajas del cambio y que no cambiar también tiene sus ventajas
- Uso de Escalas analógicas de cambio

# Proceso de cambio

- Se acepta la ambivalencia como un aspecto normal de la vida humana, en vez de considerarla un problema
- La resistencia y la negación son una retroalimentación respecto al comportamiento del profesional
- Los métodos persuasivos aumentan la resistencia al cambio
- Las recaídas son procesos esperados e incluso benéficos. Mostrar aceptación incondicional

¿Del 1 al 10 cuan capaz te sientes para aplicar la EM?



Puntaje bajo: piensa en cambios hechos y recursos previos

Puntaje medio: ¿por qué no más bajo? Ayuda a considerar lo positivo

Puntaje alto: ¿Cuándo vas a iniciar? ¿Cómo?

