

Entrevista motivacional

José Carlos Bermejo^{1*}.

Motivational Interview

La entrevista es una herramienta de trabajo que utilizamos con mucha frecuencia y con la que podemos promover cambios. Pero ¿cómo sostener un diálogo para que resulte efectivamente motivacional? ¿Es posible, realmente, motivar a una persona a realizar cambios en su vida? La entrevista motivacional es una manera concreta de ayudar a las personas para afrontar dificultades, arrancar motores, identificar las fuentes de la propia conducta constructiva, introducir cambios para lograr cotas más altas de bienestar y vivencia de valores que den sentido a la vida.

Este tipo de entrevista, tal como la presentan Miller y Rollnik en su libro “La entrevista motivacional”, se basa en estrategias que surgen del **counselling** centrado en el usuario y otras formas de terapia y psicología social de la persuasión.

Tal y como ellos la definen, se trata de una manera concreta de ayudar a las personas para que reconozcan y se ocupen de sus problemas potenciales y presentes. Resulta particularmente útil con las personas que son reticentes a cambiar y que se muestran ambivalentes ante el cambio.

Como es propio de las formas de ayuda actuales, y particularmente en el marco de la psicología humanista, en la entrevista motivacional, el ayudante no asume un papel autoritario, sino que la responsabilidad recae sobre el ayudado. En este modelo, el ayudante es un facilitador. Las dos personas trabajan juntas para alcanzar los objetivos acordados.

Huimos, por tanto, de los modelos de entrevista clínicos, en los que el terapeuta asume un rol directivo y de experto y utiliza la entrevista como herramienta a través de la cual va marcando el camino para el cambio, de tal forma que el ayudado se convierte en mero ejecutor de un programa previamente establecido.

En la entrevista motivacional, se parte de un valor profundo y una filosofía que considera a las personas como las mejores expertas del mundo en sí mismas y más sabias en lo que se refiere a sus propias necesidades de lo que pueden ser otros.

Principios de la entrevista motivacional

En el desarrollo de una entrevista motivacional, los contenidos tratados y los ritmos son elementos que facilitan o dificultan la motivación del ayudado. Cuando la motivación del usuario es alta, si está con una pena psicológica, la desorganización de su vida le hace susceptible a la influencia del ayudante. Aunque a veces puede percibir que el dolor de ser ayudado es mayor que el dolor que le produce su

1. Sector Escultores 39, 28760
Tres Cantos,
Madrid (España).

*Correspondencia:
info@josecarlosbermejo.es

desorganización y en esos casos rehúsa pedir ayuda.

Es normal esperarse participación del ayudado en la entrevista motivacional en mayor medida si se tratan los puntos de importancia intrínseca para él. Por tanto, las entrevistas no han de ser percibidos por el ayudado como difíciles de realizar, puesto que esta percepción les haría desistir y, por otro lado, es importante plantear pequeños objetivos con una temporalidad específica para que el ayudado sea consciente de su propia evolución, y esta percepción se pueda convertir en elemento motivador.

Para los autores clásicos en el tema de la entrevista motivacional, Miller y Rollnick son cinco los principios que subyacen en la entrevista motivacional: expresar empatía, crear una discrepancia, evitar la discusión, darle un giro a la resistencia y fomentar la autoeficacia.

Trabajar la ambivalencia

En algún momento del proceso de acompañamiento es posible que aparezca la ambivalencia, como estado de la mente en el que una persona tiene sentimientos conflictivos simultáneos sobre algo.

En efecto, hay conflictos entre las personas, en ocasiones porque hay cosas deseables y no compatibles, o cosas desagradables que no se pueden evitar, o situaciones en la que existen varias alternativas, y cada una de ellas cuenta con aspectos positivos y negativos a la vez.

Cuando nos encontramos con una persona ambivalente, hemos de entender que esto forma parte del proceso, y seguramente se encuentre ante un conflicto en el que ve aspectos positivos, pero por otra parte no quiere acarrear con las implicaciones negativas.

Trabajar sobre la ambivalencia implica tener en cuenta que no es totalmente racional. Es decir, a nivel cognitivo, por ejemplo, una persona puede tener claro que es mejor decidir una alternativa A que una alternativa B y, sin embargo, seguir dudando y no atreverse a tomar una decisión.

Para manejar la ambivalencia, el balance decisional es una herramienta que nos permite trabajarla, y consiste en ayudar a elaborar una lista con los costes y beneficios de su conducta actual y los posibles costes y beneficios del cambio de conducta.

Así vamos aclarando de manera concreta y personalizada los dos lados de la ambivalencia y comprendemos los significados concretos que la persona da a la conducta problema y al

cambio de la misma, así como sus creencias y valores.

Es importante no dar por supuestos los motivos que llevan a una persona a persistir con una conducta no deseada o generalizar sobre los mismos.

Trabajar la resistencia

La resistencia es una conducta observable y puede aparecer en cualquier momento de la relación de ayuda. Es una manera del ayudado de mostrar el desacuerdo, y se manifiesta con una actitud de no colaboración en el desarrollo de la entrevista motivacional.

En el momento en que la identificamos, hemos de cambiar las estrategias utilizadas hasta entonces, ya que podríamos considerar la resistencia como un feedback que nos da el ayudado, y que nos indica que estamos llegando a un punto muerto.

Tal y como indica Barbara Okun, a menudo la resistencia suele ser un problema del paciente, pero en algunas ocasiones puede ser el resultado de una conducta inapropiada del terapeuta, como un fallo en la empatía que le haya hecho dar respuestas que no hayan servido de ayuda. Pero la cuestión no es culpar a nadie; lo importante es comprender y reconocer el valor y la inevitabilidad de la resistencia como parte del proceso de cambio.

En todo caso, motivar es siempre un arte. Encontrar el punto, en las relaciones, donde el otro percibe una chispa para encender los motores, es un desafío para cualquiera que desee conjugar este verbo desde las claves humanizadoras, desde el empoderamiento, pero también desde la búsqueda del bien de unos y otros, del individuo y de su mundo relacional.

El mundo está lleno de relaciones que buscan motivar. También búsqueda de motivación fuera y dentro de uno mismo. ¡Son tantas las relaciones donde cabe esperar el empujón relacional, valórico, emocional, para enfrentar adversidades o mantener la fidelidad a compromisos o deshabituarse de conductas nocivas! Motivar se convierte, por diferentes razones, en una corresponsabilidad ética, en un deber de ciudadanía. Así también la automotivación por el camino de lo que humaniza.

Ante las mayores resistencias al cambio que encontremos, siempre podremos decirnos a nosotros mismos: todavía yo puedo cambiar el modo como vivo el encuentro con estas resistencias. Curiosamente, los aviones siempre despegan con el viento en contra.