



Reflexiones sobre la función preventiva de la norma:

Construyendo un reglamento interno preventivo

Ficha 3: Los 5 principios de la entrevista motivacional:

- ➊ 1. Expresar empatía
- ➋ 2. Crear una discrepancia
- ➌ 3. Evitar la discusión y la confrontación
- ➍ 4. Bailar con la resistencia
- ➎ 5. Fomentar la autoeficacia

- 1. Expresar empatía.** Mediante una escucha reflexiva, se intenta comprender los sentimientos y creencias de la persona sin juzgar, criticar o culpabilizar. Ponerse en el lugar del otro es intentar ver como ve la otra persona sin que ello signifique estar de acuerdo. La actitud más importante es la de escucha respetuosa con deseo de comprender sus puntos de vista.
- 2. Crear una discrepancia.** Trabajar con la persona las diferencias entre dónde está y dónde quisiera estar para que la propia persona sea la que dé las razones que tiene o tendría para cambiar. Las personas se convencen más por lo que se oyen decir a sí mismas que por lo que otras personas les dicen.
- 3. Evitar la discusión y la confrontación.** Convencer a alguien de que tiene un problema provoca muchas veces el efecto contrario y la persona suele afirmarse en su libertad de hacer lo que le venga en gana. La resistencia es un gran obstáculo para el cambio. Un tema generador de discusión es el de las "etiquetas", en ocasiones autoimpuesta "Me estás llamando drogadicto/a". A los/as adolescentes especialmente los que presentan una situación de vulnerabilidad les genera mucho rechazo la palabra "problema", ya que les refuerza la idea de que "tienen algo malo". También contribuye a la resistencia el "acusar" a la persona de mentir.
- 4. Bailar con la resistencia** No estamos en un combate, no se trata de ganar o perder, ni la persona un oponente al que debamos vencer, por tanto, ahondando en las dificultades que crea la confrontación y la oposición directa, buscaremos atajos, giros hacia otro lado, buscar nuevas razones, ofrecer nuevas perspectivas que inciten a la persona a fijar nuevos objetivos implicándole de forma activa para que recupere su protagonismo.
- 5. Fomentar la autoeficacia** Se define como la creencia que tiene la persona sobre su habilidad para llevar a cabo con éxito una tarea específica. Las expectativas del profesional hacia las posibilidades de mejora de la persona tienen un impacto muy poderoso ya que se basan en, transmitirle fe en ella y confianza en que es capaz de iniciar ese cambio o potenciar estas habilidades que le llevarán al cambio. Los/as profesionales también pueden poner ejemplos de historias de personas que han conseguido superar obstáculos y avanzar en su proceso de cambio utilizando estrategias y habilidades similares a las ya está poniendo en práctica la persona con la que trabajamos.

Realizado por :



Financiado por :

