



DE VIVA VOZ – ISSN 2545-8922



Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia del Neuquén

Av. Argentina 179 1° piso Of.41 - (8300) Neuquén. **Tel.:** (0299) 4481919

Web: www.magisneuquen.org.ar

Correo institucional: amyf@magisneuquen.org

Correo revista: revistadelaasociacion@gmail.com

2024 – Año 8. Volumen 7-8

Neuquén – Argentina

El presente texto es una ponencia presentada y compartida en las *VI Jornadas Provinciales de la Magistratura y la Función Judicial*, organizadas por la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia del Neuquén en 2023.

APROXIMACIONES AL SERVICIO DE JUSTICIA DESDE EL MODELO TRANSTEORICO DEL CAMBIO DEL COMPORTAMIENTO Y LA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

Martín Leoncio de Reyes Balboa¹

Se propone incorporar una mirada motivacional a nuestra praxis, así como la utilización de técnicas específicas como el “cuestionario de fases motivacionales” para la evaluación de mediabilidad y la entrevista motivacional para facilitar la ejecución de sentencias judiciales.

INTRODUCCIÓN

Esta ponencia tiene por objetivo ofrecer una mirada transversal a varias de las temáticas propuestas para el trabajo de los talleres de esta edición de las jornadas. Para ello hare un punteo de lo que implica pensar desde una perspectiva que tenga en cuenta el aspecto motivacional y ensayare desde allí una breve mirada que sirva como punto de partida para la discusión de los ejes planteados para la jornada de este año.

EN PRIMER LUGAR, UNA BREVÍSIMA RESEÑA TEÓRICA

¿Qué es el modelo transteórico de cambio?

El modelo transteórico del cambio, desarrollado por Prochaska y DiClemente, es una teoría que describe y analiza cómo las

¹ Mediador Familiar – Servicio de Mediación Familiar – V Circunscripción. E-mail: leonciobalboa@gmail.com

personas cambian sus comportamientos problemáticos a lo largo del tiempo. Este modelo se aplica especialmente en el contexto de la modificación de comportamientos relacionados con la salud, como dejar de fumar, reducir el consumo de alcohol o adoptar un estilo de vida más activo. El modelo propone que el cambio de comportamiento no es un proceso lineal, sino que ocurre a través de una serie de etapas y procesos.

Además de aplicarse a la salud, el enfoque ha demostrado un alcance más amplio: sus posibilidades trascienden las adicciones y se han aplicado en problemas personales, dificultades psicológicas, así como en campos como trabajo social, enfermería, counselling, prevención y educación. En general, se emplea en contextos donde se buscan cambios en individuos para superar situaciones desagradables o perjudiciales, se ha empleado recientemente en mediación y podría emplearse también, según propongo, en otras problemáticas del campo jurídico.

Las etapas clave del modelo transteórico del cambio son:

Precontemplación: En esta etapa, la persona no es consciente o no reconoce la necesidad de cambiar su comportamiento problemático. No considera realizar un cambio en un futuro cercano. *Contemplación:* En esta etapa, la persona es consciente del problema y está considerando seriamente realizar un cambio en el futuro cercano. Sin embargo, aún no ha tomado medidas concretas para cambiar.

Preparación: En esta etapa, la persona tiene la intención de cambiar y está tomando medidas iniciales hacia el cambio.

Puede estar recolectando información y planeando cómo llevar a cabo el cambio.

Acción: En esta etapa, la persona ha tomado medidas tangibles para modificar su comportamiento problemático. Está implementando estrategias para cambiar y está comprometida activamente en el proceso de cambio.

Mantenimiento/Recaída: En esta etapa, la persona ha logrado cambiar su comportamiento problemático y está trabajando para mantener ese cambio a largo plazo. La persona busca evitar recaídas y consolidar el nuevo comportamiento.



Además de estas *etapas*, el modelo transteórico también destaca los *procesos* de cambio, que son las estrategias y técnicas que las personas utilizan para avanzar a través de las etapas. Estos procesos pueden ser cognitivos (cambio de la percepción y el pensamiento) o conductuales (cambio de acciones y comportamientos).

Así, el modelo transteórico del cambio plantea que las personas pasan por una serie de etapas y utilizan diferentes procesos para cambiar comportamientos problemáticos. Comprender en qué etapa se encuentra una persona puede ayudar a los profesionales intervinientes a adaptar las intervenciones y estrategias de manera más efectiva para facilitar el cambio.

En resumen, como explica Madrid Liras:

James Prochaska y Carlo DiClemente (1982, 1983) plantean que la motivación no es un rasgo de personalidad sino *un estado* y que, por tanto, la actuación profesional debe adaptarse al momento en que la motivación se encuentre, es decir, es el profesional el que debe adaptarse al paciente y trabajar desde y en base a la etapa motivacional en la que se encuentre. De ahí surge el planteamiento de “la rueda de la motivación”, que presentamos en la Figura 1.

A continuación, algunas áreas de mejora de nuestra tarea como operadores de conflicto dentro del poder judicial que podrían enriquecerse desde esta mirada

Área de mejora 1. Evaluación de Mediabilidad de los conflictos. La evaluación de mediabilidad es un proceso mediante el cual se determina si un conflicto es adecuado y viable para ser abordado a través de la mediación. Esta evaluación implica analizar diversos aspectos del conflicto y de las partes involucradas para determinar si la mediación es una opción viable y si existe una posibilidad realista de llegar a un acuerdo

mutuamente aceptable.

Los parámetros que se consideran en la evaluación de mediabilidad pueden variar dependiendo del contexto y del tipo de conflicto, pero generalmente, junto a otros parámetros “objetivos” relacionados con la materia, se incluyen los siguientes aspectos subjetivos de los participantes:

1. *Disponibilidad de las Partes:* Se evalúa si todas las partes involucradas están dispuestas a participar en la mediación y a comprometerse con el proceso de resolución del conflicto de manera colaborativa.

2. *Voluntariedad:* La mediación se basa en la voluntad de las partes para resolver el conflicto. Se evalúa si las partes están dispuestas a participar sin sentirse forzadas o coaccionadas.

3. *Nivel de Comunicación:* Se considera si existe un mínimo nivel de comunicación entre las partes, ya que la mediación requiere un intercambio abierto de información y perspectivas.

4. *Deseo de Llegar a un Acuerdo:* Se evalúa si las partes tienen un interés genuino en llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio en lugar de simplemente buscar una victoria sobre la otra parte.

5. *Capacidad para Participar:* Se considera la capacidad de las partes para participar activamente en el proceso de mediación, lo que incluye su disposición a escuchar y ser escuchadas.

6. *Confidencialidad:* La confidencialidad es un aspecto esencial de la mediación. Se discute si las partes están dispuestas a mantener la confidencialidad de las discusiones durante el

proceso de mediación.

7. *Equilibrio de Poder*: Se analiza si hay un equilibrio de poder entre las partes, ya que la mediación funciona mejor cuando ninguna parte se siente dominada o intimidada.

8. *Factores Emocionales*: Se considera la disposición de las partes para manejar las emociones asociadas con el conflicto de manera constructiva y colaborativa.

Estos parámetros clásicos, que solemos entender desde una mirada más tradicional como la *motivación* global de los participantes, nos llevan a pensar a veces que la mediabilidad es algo *dado* que uno se limita a detectar o monitorear.

Pero este nuevo enfoque se basa en la creencia de que las personas no son obstinadas por naturaleza, sino que están atrapadas en conflictos complejos y necesitan una intervención adecuada para encontrar una salida.

Por eso la propuesta es ver los factores subjetivos como *estados* y a la falta de motivación como un reto para nuestras habilidades de resolución de conflictos, no algo de lo cual culpar a los participantes.

Así, podemos pensar a la motivación como la etapa del cambio en la cual se encuentra el participante.

Para ello se propone “cuestionario de fases motivacionales en conflicto” *que se adjunta a esta ponencia como “anexo 1”* como una metodología de evaluación de mediabilidad y simultáneamente una intervención dirigida a fortalecer la construcción de voluntariedad para la resolución de los conflictos familiares.

El cuestionario de fases motivacionales en conflicto (QFMC) es un instrumento diseñado por Santiago Madrid Liras para evaluar la motivación de las partes en un conflicto. Cada escala del QFMC tiene una puntuación de 0 a 10. Una puntuación alta indica una mayor motivación para cambiar el comportamiento. El mediador puede utilizar la información del cuestionario para adaptar su estilo de mediación a las necesidades específicas de la etapa motivacional,

Área de mejora 2. Nuevas herramientas para la garantía de ejecución de sentencias familiares: la entrevista motivacional

El alto índice de incumplimiento de las sentencias familiares es una preocupación permanente y nos requiere replantearnos nuestras propias teorías sobre el cambio y las tecnologías a través de las cuales pretendemos lograr ese cumplimiento.

La Entrevista Motivacional, como fue originalmente concebida, es un enfoque de terapia breve para abordar y tratar la *ambivalencia* hacia el cambio, muy característica de las situaciones conflictivas.

Es un enfoque congruente con el enfoque transteórico de Prochaska y DiClemente y se lo ha aplicado en clientes con consumo problemático de sustancias, también para fomentar la adherencia al tratamiento de usuarios con problemas de salud mental y trastornos crónicos de salud, y para la adopción de estilos de vida saludable. Podría aplicársela también, según propongo, para facilitar el cumplimiento de sentencias judiciales de los tribunales de familia.

La entrevista Motivacional emerge como una alternativa para facilitar la ejecución de sentencias familiares porque apunta a comprender las motivaciones profundas de las partes para cumplir o incumplir con las disposiciones de la sentencia, para que los operadores, sea en el ámbito del juzgado o tras una derivación a mediación, puedan contribuir a una ejecución más efectiva y que satisfaga la mayor cantidad de intereses y necesidades de las personas involucradas.

Con esta metodología no solo se evalúa la disposición de las partes a cambiar, sino que también proporciona una comprensión más profunda de los desafíos que pueden obstaculizar el cumplimiento. Mediante esta visión integral, se crea un espacio para abordar las preocupaciones y las resistencias de las partes, lo que aumenta la probabilidad de un cumplimiento exitoso.

Doy cuenta de una experiencia de esta naturaleza en mi artículo “Participación de una niña en una mediación con elementos de acompañamiento motivacional” al cual me remito en aras de la brevedad.²

Área de mejora 3. La Transformación del Sistema Judicial: Respondiendo a la Demanda del Siglo XXI

Sabemos que los conflictos familiares a menudo desembocan en complejas disputas que el Poder Judicial, no logra resolver tan eficaz ni eficientemente como resultaría deseable. Emerge así la imperiosa necesidad de una praxis (teoría + práctica) diferente, con base científica. Lejos de etiquetar a las partes con

²https://www.revistalatrampa.com.ar/contenidos/larevista_articulo_.php?id=480&ed=75

“resistencias” o culpas, lo cual *no funciona*, este enfoque humanista y comunicativo nos invita a explorar las motivaciones intrínsecas de las personas atrapadas en conflictos y a abrir una puerta hacia la transformación.

Esta transformación necesita ir más allá de cambios superficiales y abordar una redefinición profunda de la justicia en la dirección de una justicia auto compositiva y empoderadora.

Estos enfoques nos instan a dejar de lado una concepción meramente formal del ser humano y a abrazar una visión que se alinee con los tratados de derechos humanos y la psicología moderna y que implique un lenguaje común para el análisis, una comprensión madura de los conflictos y una toma de posición antropológica arraigada en la empatía y la cooperación.

Eso representa por supuesto, un desafío para el sistema judicial, al cuestionar la eficacia de la coerción y la imposición, dado que apuesta por una justicia que no solo se centre en castigos y amenazas, sino que se base en la comprensión y el empoderamiento.

Al comprender que las personas no pueden ser forzadas a cambiar, podremos abrazar la noción de que el cambio surge de una voluntad genuina y consciente, abriendo puertas hacia la colaboración y la transformación genuina que nos invita a escuchar el corazón de los conflictos, a comprender las motivaciones más profundas de las personas y a construir soluciones desde allí.

PROPUESTAS

- Generar un intercambio con magistrados y funcionarios para familiarizarlos con las teorías y prácticas reseñadas. Compartir ideas y mejores prácticas en torno a la praxis.
- En caso de resultar adecuado, autorizar la administración del “formulario de fases motivacionales en conflicto” a título de práctica experimental o facultativa y hacer arreglos para administrarlo con cada parte como parte de la entrevista de pre mediación.
- Capacitar al personal de los Servicios de Mediación y Conciliación en la teoría y práctica de la “entrevista motivacional” y autorizar su utilización a título de facilitación para la ejecución de sentencias judiciales.
- Documentar toda la actividad relacionada con el instrumento de evaluación propuesto con fines de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Balboa, M. (2022). Participación de una niña en una mediación con elementos de acompañamiento motivacional. Revista la Trama.

Cabrera A., Gustavo A. El modelo transteórico del comportamiento en salud. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 18, núm. 2, 2000, pp. 129-138 Universidad de Antioquia, Colombia

Madrid Liras, Santiago - Entrevista motivacional en mediación. Revista de mediación, 7(1), 82-99. (2014)

Madrid Liras, Santiago - Mediación motivacional: Hacia una relación de acompañamiento en los conflictos. (2018). Imotiva

Madrid Liras, Santiago - Intervención Motivacional en conflictos. Los pasos desde la oposición a la disposición al cambio. (2019). Reus

Miller, William R.; Rollnick, Stephen. Entrevista motivacional: preparando para el cambio de conductas adictivas (1999). Paidós.

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE FASES MOTIVACIONALES EN CONFLICTO

Autor: Santiago Madrid Liras, 2020 (vers.2).

Instrucciones: Piensa en la situación conflictiva o relación difícil que desees evaluar. En relación a ella, responde a las siguientes preguntas, puntuando entre 0 y 10 el grado en que, desde tu visión, la pregunta refleja lo que es tu conflicto y tu lugar en el mismo, donde 0 es nulo y 10 es máximo. Es importante que sean sincero/a.

	NADA	POCO	ALGO	TOLERABLE	MUCHO	DEMASIADO					
1) ¿Hasta qué punto consideras que este conflicto es un problema importante (para ti y/o para los demás) y que afecta negativamente a ti o a otros?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2) ¿Hasta qué punto consideras que este conflicto puedes ganarlo por vías confrontativas?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3) ¿Hasta qué punto te gustaría que se resolviera por vías pacíficas?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4) ¿Hasta qué punto consideras que eres responsable de lo sucedido?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5) ¿Hasta qué punto consideras que el otro (u otra) es responsable de lo sucedido?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6) ¿Hasta qué punto consideras que mereces algún tipo de castigo o reproche por tu conducta?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7) ¿Hasta qué punto consideras que el otro (u otra) merece ser castigado/a?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CUESTIONARIO DE FASES MOTIVACIONALES EN CONFLICTO

© Santiago Madrid Liras (IMOTIVA), 2020 vers.2

8) ¿Qué papel crees tener a día de hoy en que la situación no mejore actualmente?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9) ¿Qué papel crees que tiene el otro (u otra) a día de hoy en que la situación no mejore?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10) ¿Hasta qué punto un cambio de actitud tuya podría ayudar a resolver positivamente el conflicto?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11) ¿Hasta qué punto un cambio de actitud del otro (u otra) podría ayudar a resolver positivamente el conflicto?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12) ¿Cuál es el grado de compromiso de tu parte respecto a la posibilidad de resolverlo por vías pacíficas?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13) ¿Hasta qué punto aceptarías resolver este conflicto a través de encuentros pacíficos apoyados por un/a profesional mediador/a?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14) ¿Hasta qué punto te ves fuerte y preparado/a para afrontar las sesiones de encuentros con el otro (u otra)?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15) ¿Hasta qué punto te ves capaz de apreciar los esfuerzos que pueda hacer el otro (u otra) por resolverlo pacíficamente?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10