



# ENTREVISTA MOTIVACIONAL

## INFORME DE EVALUACIÓN

MAYO 2024 A JUNIO 2025

Preparado por: Daniela Talavera Pagán, MPH  
18 de junio de 2025



## ¿QUÉ ES LA ENTREVISTA MOTIVACIONAL?

**Family First Prevention Services Act (FFPSA)** es una ley federal que promueve servicios de prevención para mantener a los menores en sus hogares y evitar su entrada al sistema de cuidado sustituto, salvo en casos necesarios. En Puerto Rico, el **Departamento de la Familia**, liderado por la Administración de Familias y Niños (**ADFAN**), implementa Family First ofreciendo servicios bajo un modelo de cuidado informado en trauma. Esto incluye la implementación de prácticas basadas en evidencia.

Como parte de esta implementación, se incluye el programa de **Entrevista Motivacional** dirigido a la fuerza laboral de ADFAN que maneja casos y supervisa.

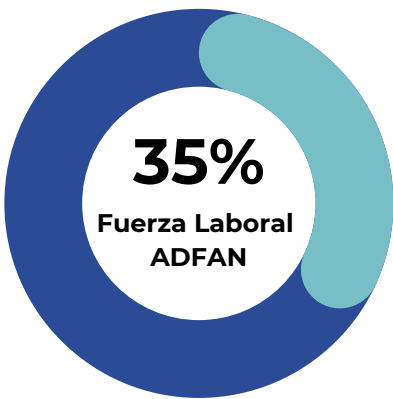
La **Entrevista Motivacional (EM)** se implementa con el propósito de fortalecer la motivación y compromiso de las familias hacia metas específicas de cambio. Este acercamiento colaborativo trabaja para alcanzar, enlazar y empoderar a las familias a través de experiencias motivacionales.

La Entrevista Motivacional es ofrecida por el **Institute of Behavioral Health Implementation, Inc. (IBHI)**, con facilitadoras certificadas en el acercamiento. El diseño del programa está compuesto por **tres sesiones de adiestramiento teórico seguido por seis sesiones de coaching**.

Durante los adiestramientos, se discuten las etapas del Modelo Transteórico del Cambio (Anejo 1), los principios de la EM y la aplicación del espíritu y las diez áreas de destrezas (Anejo 2). En las sesiones de *coaching*, se utiliza el juego de roles para desarrollar las destrezas alineadas a la EM. Además, se ofrece retroalimentación individual sobre la aplicación e integración de las destrezas.

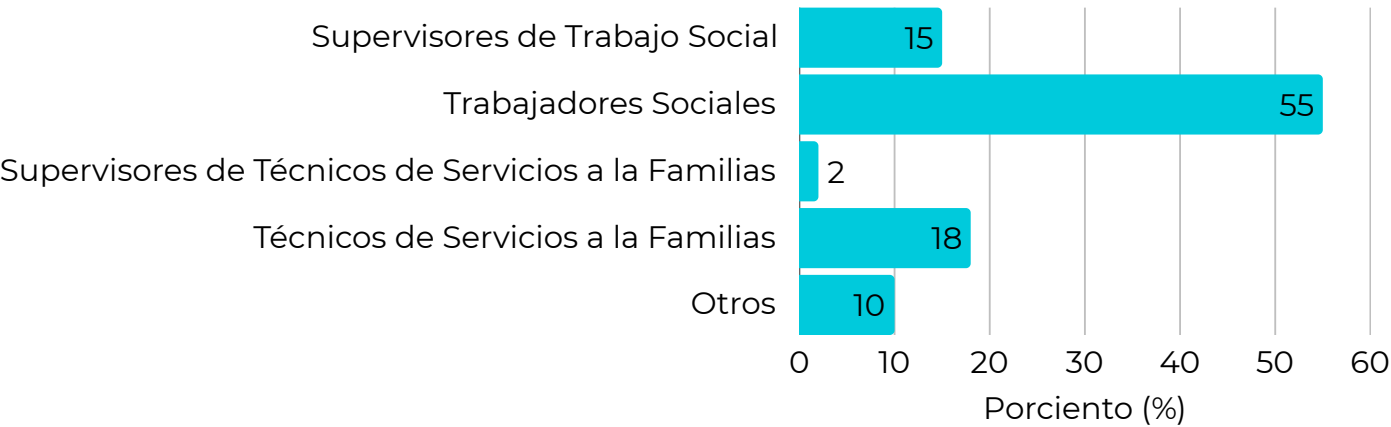


# IMPLEMENTACIÓN



Se han adiestrado a **474 personas** en la Entrevista Motivacional a través de las regiones de la ADFAN desde diciembre del 2021 (Gráfica 1), impactando aproximadamente al **35%** de la fuerza laboral involucrada en el manejo de casos y la supervisión.

**Gráfica 1. Fuerza Laboral Adiestrados en Entrevista Motivacional (n=474)**

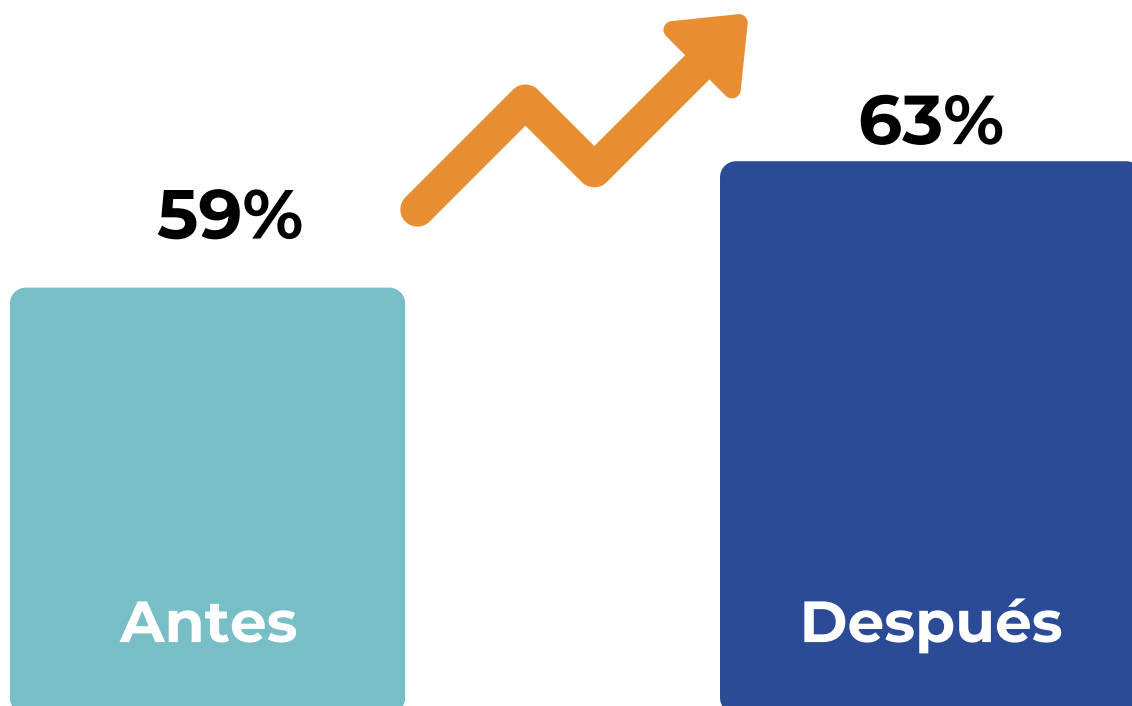


|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| 58 Aguadilla (12%) | 51 Guayama (11%)  |
| 71 Bayamón (15%)   | 77 Humacao (16%)  |
| 45 San Juan (10%)  | 53 Mayagüez (11%) |
| 54 Caguas (11%)    | 64 Ponce (14%)    |

*Nota:* A junio 2025, la ADFAN contaba con aproximadamente 1,363 recursos humanos involucrado en el manejo de casos y la supervisión. La información sobre la cantidad de recursos humanos en ADFAN es un dato aproximado considerando el movimiento de personal y las licencias (ej., enfermedad, vacaciones).

# ¿QUÉ ESTÁ APRENDIENDO LA FUERZA LABORAL?

**254 personas (54%)** de la fuerza laboral de la ADFAN impactada completaron la preprueba y posprueba donde se evalúan elementos relacionados al conocimiento en la Entrevista Motivacional, áreas de destrezas y las etapas del Modelo Transteórico del Cambio antes y después de los adiestramientos. Luego de los adiestramientos, se observó un aumento de **4%** en el conocimiento sobre la Entrevista Motivacional, no obstante hubo un cambio estadísticamente significativo ( $p=0.12$ ).



Nota: Se llevó a cabo prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov (50 casos o más). Los datos se comportan de manera normal por lo cual se realizó una Prueba T de Muestras Pareadas.



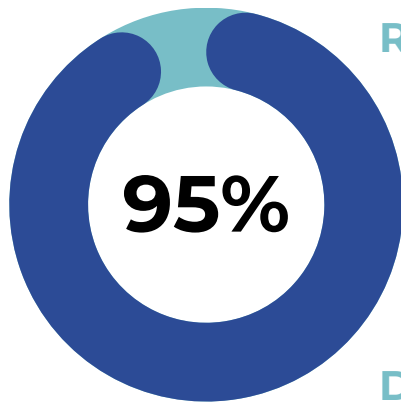
# RESULTADOS DE SATISFACCIÓN: ADIESTRAMIENTOS

La evaluación de satisfacción de los adiestramientos de EM se lleva a cabo en la posprueba. Actualmente, **332 personas (70%)** de la fuerza laboral impactada completó la evaluación. De estos, el **95%** de los encuestados demostró una satisfacción positiva indicando que los adiestramientos son relevantes y útiles para su trabajo, que cumplieron con sus expectativas y que sus dudas y preguntas fueron contestadas y aclaradas. Por otro lado, el **86%** reveló una satisfacción positiva evaluando los temas de adiestramiento, la organización de los talleres, las facilitadoras, los materiales, la duración y el apoyo recibido.



## INDICADOR CUMPLIDO

Se espera que un **70% o más** de las personas indiquen una satisfacción positiva.



RELEVANTE PARA SU TRABAJO

ÚTIL PARA SU TRABAJO

CUMPLIÓ CON SUS EXPECTATIVAS

PREGUNTAS FUERON CONTESTADAS

DUDAS FUERON ACLARADAS

TEMAS

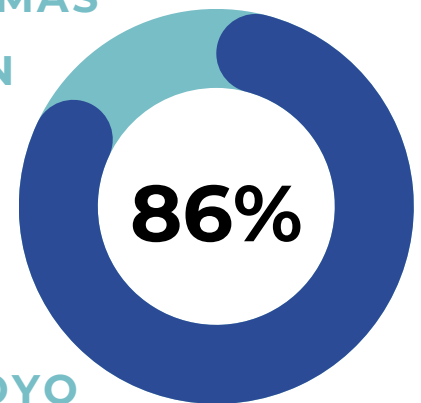
ORGANIZACIÓN

FACILITADORAS

MATERIALES

TIEMPO

APOYO



“

*"La doctora es dinámica, ofrece muchos ejemplos, lo que facilita el aprendizaje, además de permitir el role play y los ejercicios. Los compañeros participaron activamente y se aclararon las dudas."*

*"Muy satisfecha con los adiestramiento y muy útil para aplicarlo en mi trabajo."*

Comentarios de Participantes

”

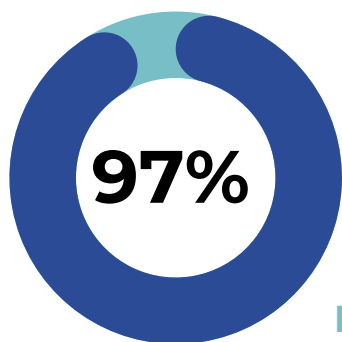
# RESULTADOS DE SATISFACCIÓN: COACHINGS

La evaluación de satisfacción de las sesiones de *coaching* comenzó a implementarse en abril del 2024. Al momento, **70 personas** de la fuerza laboral han completado la evaluación. De este total, un **97%** demostró una satisfacción positiva indicando que los *coachings* son relevantes para su trabajo, que discutir ideas fue útil, que desarrollan nuevas destrezas que les hace más efectivos en su trabajo y están motivados para utilizar lo aprendido. Asimismo, el **94%** reveló una satisfacción positiva considerando que las sesiones ayudan en el manejo de casos, que sus dudas y preguntas fueron contestadas y aclaradas, que pensaron en cómo aplicar la EM en su trabajo y que están satisfechos con la experiencia.



## INDICADOR CUMPLIDO

Se espera que un **70% o más** de las personas indiquen una satisfacción positiva.



RELEVANTE PARA SU TRABAJO

ÚTIL DISCUTIR IDEAS

DESARROLLADO NUEVAS DESTREZAS

MÁS EFECTIVO EN SU TRABAJO

MOTIVADO PARA USAR LO APRENDIDO

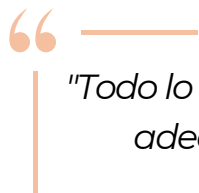
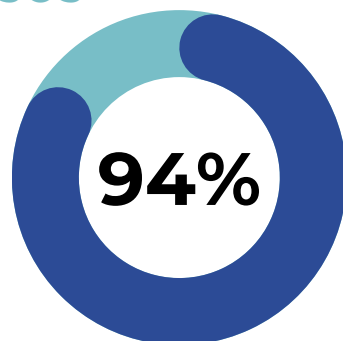
AYUDÓ EN EL MANEJO DE MIS CASOS

PIENSO EN CÓMO PODRÍA APLICAR EM EN MI TRABAJO

ME PREGUNTARON CÓMO ESTABA APLICANDO LO APRENDIDO

CONTESTARON PREGUNTAS Y ACLARARON DUDAS

ESTOY SATISFECHO CON MI EXPERIENCIA



*"Todo lo discutido será de mucha utilidad para el manejo de mis casos de forma adecuada de forma que los participantes se sientan parte del proceso y reflexionen."*

*"Excelente y agradecida tomar en conocimiento todo lo lo aprendido para mi funciones como trabajadora social."*

Comentarios de Participantes



# RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DURANTE LOS COACHINGS

Mediante juegos de roles y observación semiestructurada, las facilitadoras del *Institute of Behavioral Health Implementation, Inc.* (IBHI), utilizan cuatro instrumentos para evaluar cuantitativamente la aplicabilidad de las destrezas y el espíritu de la EM.

Para este análisis, se calculó el promedio de los resultados de **43 personas (9%)** de la fuerza laboral de la ADFAN impactada. Se espera que durante las observaciones en las sesiones de *coaching*, las personas alcancen un nivel **"3: Promedio" o superior**. Los resultados muestran que el grupo alcanzó un **nivel Promedio** en todas las destrezas.



#### INDICADOR CUMPLIDO

Se espera que durante las observaciones en las sesiones de *coaching*, las personas alcancen un nivel "3: Promedio" o superior.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5



# EVALUACIÓN DE FIDELIDAD

Para evaluar la fidelidad de los adiestramientos, el Componente de Evaluación de Grupo Nexos utiliza un instrumento que considera el contenido de la sesión, duración de la sesión y las destrezas de facilitación de las facilitadoras de IBHI (Facilitation Assessment Scale, 2007). Se llevó a cabo **5 observaciones semiestructuradas** en noviembre 2024 y marzo 2025 por dos evaluadores. Los hallazgos mostraron el cumplimiento de todos los indicadores de fidelidad, no obstante el contenido discutido se identificó como una oportunidad a mejorar ya que lo esperado era 80% o más.



Contenido  
discutido  
**68%**

Tiempo promedio de  
duración  
**5:55**



| <br>Aptitudes de<br>Facilitación     | <br>Destrezas de<br>Facilitación     | <br>Proceso de<br>Aprendizaje         | <br>Contexto de<br>Implementación    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.3</b><br><br>INDICADOR CUMPLIDO | <b>3.2</b><br><br>INDICADOR CUMPLIDO | <b>3.0</b><br><br>INDICADOR CUMPLIDO | <b>3.2</b><br><br>INDICADOR CUMPLIDO |

## Puntuaciones Facilitación:

- Impacto Positivo: 2.6 a 4
- Impacto Promedio: 2.5
- Impacto Negativo: 1 a 2.4

## Puntuaciones Contexto:

- Impacto Positivo: 3.1 a 5
- Impacto Promedio: 3
- Impacto Negativo: 1 a 2.9

“Se identificaron fortalezas importantes como la capacidad de la facilitadora para generar discusiones valiosas, especialmente al abordar temas como la motivación intrínseca versus extrínseca, donde logró integrar al grupo de manera efectiva. También, se reconoció el uso de ejemplos relevantes vinculados al trabajo de ADFAN, como las visitas al hogar, lo cual ayudó a contextualizar el contenido.”

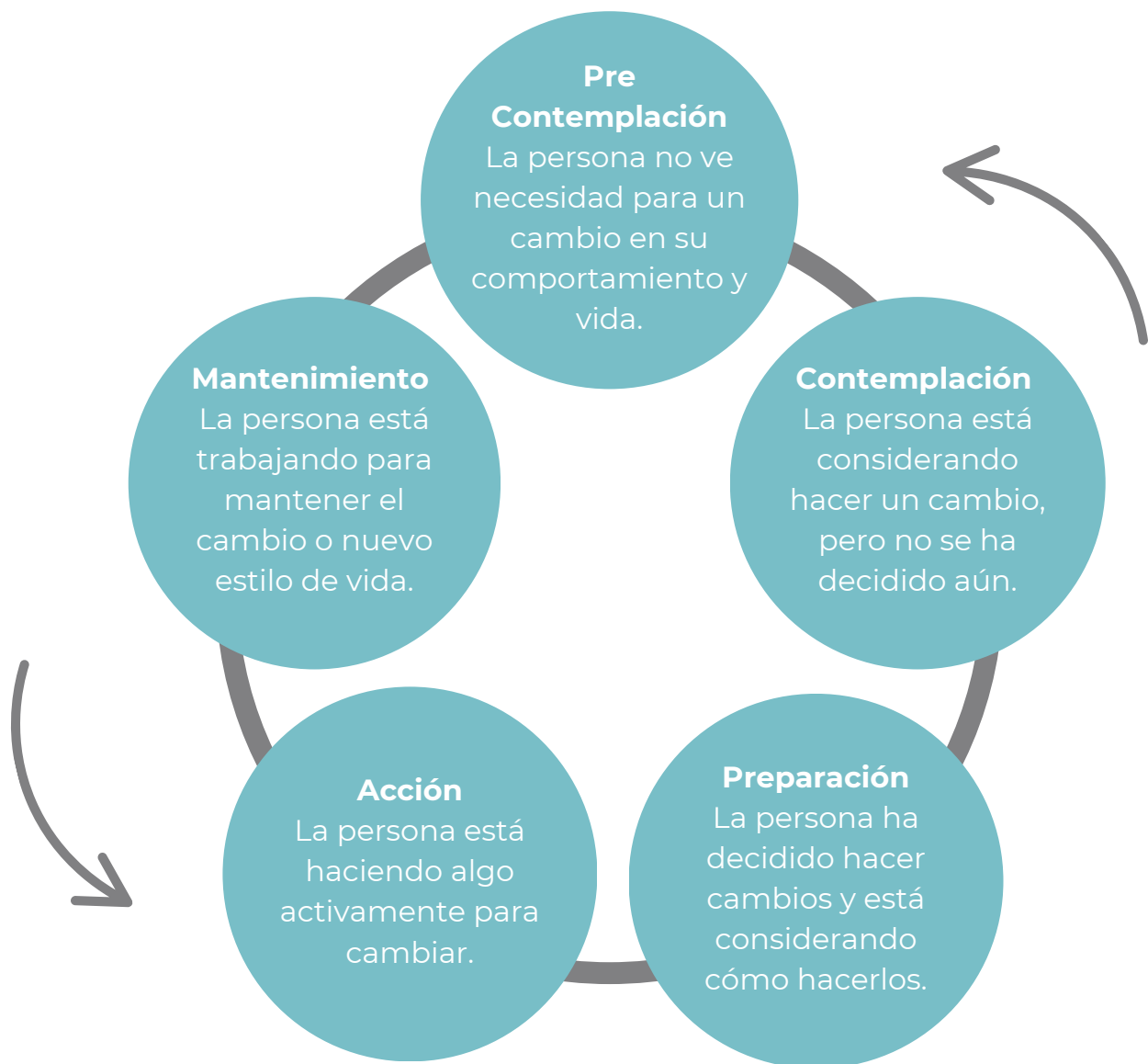
Comentarios de Evaluadores

# APÉNDICE PROGRAMA ENTREVISTA MOTIVACIONAL





## ETAPAS DEL MODELO TRANSTEÓRICO DEL CAMBIO



En el Modelo Transteórico del Cambio, las etapas no representan un proceso lineal, sino uno cíclico en el que las personas pueden transitar entre diferentes etapas. El Modelo resalta que el cambio es un proceso único y personal, distinto para cada persona.

## DESTREZAS DE LA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

|                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Estilo y Espíritu de la EM</b>                                | En una interacción tiene un acercamiento cálido, de apoyo, sin prejuicios y colaborativo brindando retroalimentación, respondiendo sin defensividad ante conductas de resistencia y a través de la empatía por medio de sus palabras y tono de voz. |
| <b>Preguntas Abiertas</b>                                        | Preguntas que provocan respuestas elaboradas en un tono de voz fluido y pausado. Además, explora la percepción de la persona, motivación, esfuerzos de cambio y planes integrando la reflexión a lo largo de la conversación.                       |
| <b>Motivación para el Cambio</b>                                 | Trata de extraer planteamientos auto motivacionales o comentarios al intercambiar ideas o cualquier tipo de discusión acerca del cambio para así utilizarlos como herramientas de apoyo durante la intervención.                                    |
| <b>Afirmación de las Fortalezas</b>                              | Expresa confianza sobre la capacidad de la persona para alcanzar sus metas y ofrece halagos respecto a los esfuerzos de la persona a favor del cambio.                                                                                              |
| <b>Fomentando una Atmósfera de Colaboración</b>                  | Transmite con sus palabras o acciones que la intervención es una relación colaboradora.                                                                                                                                                             |
| <b>Retroalimentación Centrada en los Problemas de la Persona</b> | Realiza intentos explícitos para indagar o guiar una discusión de aspectos para los cuales la persona identifique que requieren apoyo.                                                                                                              |
| <b>Desarrollando Discrepancias</b>                               | Intenta aumentar el nivel de conflicto entre sus creencias y la conducta actual. Esto se realiza con el propósito de que la misma persona presente los argumentos para cambiar.                                                                     |
| <b>Planteamientos Reflexivos</b>                                 | Repite lo que la persona señala con el propósito de invitar a que se repase lo discutido ampliando los pensamientos expresados durante la intervención al igual que la comunicación utilizando repetición, refraseo, parafraseo y resumen.          |
| <b>Discusión de la Planificación del Cambio</b>                  | Discute colaborativamente con la persona su preparación para desarrollar un plan de cambio. A través del diálogo, se exploran una serie de aspectos críticos de planificación para el cambio.                                                       |
| <b>Explorando las Ventajas, Desventajas y Ambivalencia</b>       | Se discute con la persona los aspectos positivos y/o negativos del pasado, presente o futuro de sus acciones.                                                                                                                                       |