

# **COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LA PRÁCTICA DE SUPERVISIÓN EN LAS RELACIONES PROFESIONALES DE AYUDA PERSONAL PSICOLÓGICA (RPAPP)**

**Autora: Celia E. Cadaval Alfonso**

**Grupo de Estudios sobre Juventud**

**Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS)**

La supervisión de las Relaciones Profesionales de Ayuda Personal Psicológica (en lo adelante RPAPP) ocupa un lugar destacado dentro de la formación de los psicólogos, ya que se constituye en un espacio de revisión del quehacer profesional, en el intento de mantener una práctica de calidad. Dicho espacio surge porque es habitual que los psicólogos se encuentren en su actividad profesional con la necesidad de compartir sus experiencias, expresar sus inquietudes, confirmar sus planteamientos en el abordaje de un determinado caso, analizar situaciones concretas surgidas durante la intervención o conocer los avances en el abordaje de los distintos problemas psicológicos.

Así se ha concebido, de alguna manera, la realización de la supervisión en el campo de la Psicología; con el fin de dar respuesta a estas necesidades, con los objetivos de resolver dudas y dificultades, aumentar la eficacia del tratamiento o mejorar las habilidades del orientador.

La supervisión profesional se hace cada vez más necesaria, partiendo de su condición determinante en la formación del psicólogo y durante su desempeño como orientador o en cualquier RPAPP. Asimismo, representa una instancia de ayuda indispensable para el psicólogo de toda orientación teórica, tanto en el caso de situaciones de difícil abordaje, como para el cuidado profesional personal. La formación en supervisión requiere de condiciones indispensables como el desarrollo de habilidades y técnicas específicas, el manejo de conocimientos y la adquisición de experticias que permitan al supervisor respaldar y resguardar el trabajo del supervisado. Esta formación promueve facilitar en el profesional de la psicología un análisis riguroso del problema, el diseño de intervenciones, la elección de técnicas adecuadas según el contexto y su posterior evaluación.

En relación con lo anterior, se ha concebido el estudio de las competencias para la supervisión en las RPAPP como un paso relevante para la Psicología, marcando la necesidad de llevar a cabo un estudio con el propósito de identificar las competencias necesarias para la supervisión en las RPAPP en nuestro contexto, que es una práctica

necesaria a desarrollar para la optimización y la garantía de la calidad del profesional de la psicología y de sus servicios en nuestro país.

En la *Conferencia sobre Competencias: Direcciones Futuras en Educación y Acreditación en Psicología Profesional* celebrada en Arizona en el año 2002, la supervisión ha sido considerada entre las ocho competencias fundamentales de la Psicología; en este sentido se debe reflexionar y finalmente comprender que la inserción de esta en nuestro ámbito profesional constituye no sólo una necesidad, sino un deber. Es marcada la preocupación por parte de algunos profesionales de la psicología, debido a la escasez de investigaciones sobre esta temática en nuestro país y la ausencia de este rol como parte del desempeño profesional en las RPAPP, así como el insuficiente reconocimiento de la significación de esta práctica para la garantía de la calidad y efectividad de los servicios en las diferentes áreas de la psicología.

Un artículo de Hess (1987) ofrece quizás el argumento más firme a favor de la importancia para los psicólogos de la supervisión. En concreto, identifica tres factores que dan crédito a la noción que la supervisión es una actividad importante. En primer lugar, cita dos estudios de psicólogos que documentan que, en términos de tiempo empleado, y de entre las actividades analizadas, la supervisión se encuentra entre las diez primeras; en segundo lugar, argumenta que la formación en psicoterapia ha sido coherentemente incluida como componente importante de los planes de estudios de postgrado presentados en cada conferencia sobre formación de la American Psychological Association (APA) desde 1947; y en tercer lugar, afirma que en 1982 apareció la primera revista profesional dedicada a la supervisión (*The Clinical Supervisor*).

En el transcurso de estos años han surgido muchos más libros y artículos sobre el tema de la supervisión. En este tipo de literatura incluyen, entre otros, material sobre técnicas y sobre la influencia de la tecnología audiovisual aplicada a la supervisión, la emergencia del desarrollo de modelos de supervisión (Stoltenberg, 1981; Loganbill, Hardy, & Delworth, 1982; Worthington, 1987; Stoltenberg, McNeill & Delworth, 1998; Holloway, E., 1995), la utilización de manuales de preparación para la supervisión (Luborsky, 1984; Neufeldt, 1999; Bartle, 2009) y la influencia del género sobre las dinámicas de supervisión (Munson, 1987).

Como parte del concepto de supervisión, se incluyen términos como asistencia, orientación, observación y diálogo, no obstante, se debe considerar que todo proceso de supervisión conlleva a una tarea de asesoramiento, sin embargo, no todo asesoramiento se ajusta a las

condiciones supervisoras. *“El concepto tradicional de supervisión es generalmente entendido como un método pedagógico y de control donde una persona con mayor nivel de conocimiento y experiencia contribuye al aprendizaje de otros con menos experiencia y conocimientos en un determinado campo profesional. La supervisión tiene como objetivos: aumentar las áreas del conocimiento profesional, ilustrar y eliminar los obstáculos para el aprendizaje, crear seguridad y confianza en el uso de técnicas y modelos, ayudar a integrar la teoría con la praxis y, por último, crear posibilidades para la creación de un yo profesional, autónomo y competente”* (Bustos, E., 1995: p.1).

Tomando como referencia a Bárbara Zas Ros (2009: p.7), podemos señalar que la supervisión en Psicología es también *“un dispositivo que se construye desde diferentes modalidades y ámbitos de intervención, textos y contextos, espacios y participantes”* (Fernández, 2007: p.1). La supervisión es definida como una co-visión: mirar con otro la tarea, en un camino que se recorre al andar. *“Posibilidad de aprender, escuchar, analizar, fortalecer una red de sostén intersubjetiva que nos permita saber hacer, desde el respeto a las diferencias, atravesados por incertidumbres y falta de certezas”* (Fernández, 2007: p.1).

Bárbara Zas Ros (2009: p.10), en su Conferencia de Supervisión en Psicología: *“Una mirada a la necesidad de su formación y desarrollo en las prácticas profesionales en Cuba”*, se refiere a la supervisión como una faceta esencial del control de la calidad dentro de la profesión de la psicología, pero también hace un llamado a la reflexión y al abordaje de esta temática desde la posición del supervisor, así como la necesidad de clarificar sus roles y el cómo desarrollar adecuadamente el proceso de supervisión, para proporcionar a los supervisados un mejor entrenamiento y evaluación de sus competencias como profesionales.

Al respecto, se considera a la supervisión como una práctica necesaria no sólo porque varios autores lo refieran, sino porque en diferentes momentos de la vida profesional, se recurre a la necesidad y a la importancia de su presencia, en los que se necesita de alguien con más experiencia para la guía por el camino correcto o al menos por un camino mejor, tanto para el supervisado como para el paciente.

En la actualidad se hace evidente la necesidad de implementar y desarrollar la práctica de supervisión en todas las RPAPP, comprendiendo así a los servicios de orientación psicológica y consejería. En estos momentos se cuenta con poca información y escasos estudios realizados en nuestro país acerca del tema, así como la existencia de un

insuficiente nivel de conocimientos al respecto, ya que para muchos dentro de la psicología es un terreno desconocido. Actualmente las expectativas son altas en un grupo de profesionales de distintas áreas de la psicología, que han mostrado interés, han reunido esfuerzos por alcanzar cierto nivel de actualización y para ellos la supervisión hoy es un proyecto en marcha.

Desde esta perspectiva, una contribución más a este proyecto ha sido el estudio realizado, al identificar los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para la práctica de la supervisión en las RPAPP y así determinar las competencias necesarias para esta práctica en nuestro ámbito profesional y su desarrollo en nuestro contexto.

La identificación de las competencias necesarias para la supervisión en las RPAPP en nuestro contexto, ha sido un proceso fundamental para el establecimiento de un programa de formación para supervisores, referido a los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para llevar a cabo la práctica de supervisión en las distintas áreas de la Psicología, donde estos elementos servirían además como recursos técnicos para este ejercicio.

En la *Conferencia sobre Competencias: Direcciones Futuras en Educación y Acreditación en Psicología Profesional* celebrada en Arizona en el año 2002, fueron identificadas, entre los hallazgos de aquel evento, las ocho competencias fundamentales y centrales dentro de la Psicología profesional: asuntos éticos y legales; diversidad cultural e individual; bases científicas de la Psicología e investigación; evaluación psicológica; intervención; consultoría y colaboración interprofesional; supervisión; y desarrollo profesional (Gutiérrez, 2005: p.263).

De manera general, la supervisión ha sido fielmente identificada como una de las principales competencias dentro de la Psicología; sin embargo, en la revisión bibliográfica se ha aprecia que, hasta hace escasamente unos años, los programas de Psicología apenas contemplaban el entrenamiento programado en habilidades de supervisión, ni se disponía de evidencia empírica acerca de las variables relacionadas con una práctica de supervisión más eficaz.

**Pero, ¿qué se entiende por competencia y/o competencias?**

Es necesario remitirnos a la comprensión conceptual de las competencias, ya que éstas expresan las herramientas necesarias e imprescindibles para la realización de la actividad profesional, que puedan garantizar resultados óptimos. *“En algunos contextos el término*

*competencia ha sido usado para referirse a los conocimientos, habilidades y actitudes mínimos que son requeridos para ser considerado un profesional. Sin embargo, una aproximación multidimensional a la competencia ofrece un uso más amplio de este concepto, al permitir identificar, además de los umbrales mínimos, los esfuerzos necesarios para aspirar a la excelencia” (Gutiérrez, 2005: p.255).*

Tomando en cuenta lo anterior, las competencias se relacionan con el desempeño, pero también es necesario atender a los elementos contextuales para enmarcar el fenómeno. De igual modo, se denota la importancia de las características específicas que identifican a un medio determinado y las relaciones que acontecen en este, pues estos elementos en su interrelación con el individuo condicionan su desenvolvimiento.

Por otro lado, se manifiesta insatisfacción con algunas aproximaciones ingenuas que conciben las competencias como un conjunto abstracto de atributos que el profesional posee y que se suponen de utilidad en cualquier situación. Sin embargo, también se expresa que *“la presencia de un alto nivel de competencia es prerrequisito de una buena ejecución, sin embargo, no es garantía de la misma” (Gutiérrez, 2005: p.255).*

En los grupos de trabajo constituidos en la *Conferencia sobre Competencias 2002* se reafirmó una conceptualización de las mismas que destaca su carácter multidimensional, evolutivo y dependiente del contexto. Además, se insistió en la importancia de hacer un uso consistente de la terminología y se propuso utilizar el término “competencia” en singular, para describir las capacidades profesionales globales o integradas, y en plural, para referirse a los elementos o componentes (p.ej., conocimientos, habilidades y actitudes específicos). *“Las competencias serían, pues, componentes de la competencia que son observables, cuantificables, prácticos y flexibles (Kaslow, et al., 2004; Stratford, 1994). En efecto, las competencias tienen que ser observables y cuantificables de modo que puedan ser evaluadas” (Gutiérrez, 2005: p.256).*

Al respecto y desde una perspectiva general, **¿Cómo especificar las competencias para esta práctica?**

En este sentido, se requiere de un análisis para el cual hay que tener en cuenta, la relación entre los rasgos del profesional y las necesidades sociales dadas, los cambios que se hayan dado en relación con los conocimientos científicos que se dominarán, las tecnologías que se utilizarán en la praxis, así como el contexto en el cual se ejerza la profesión.

Magda Cejas Martínez (2002), en cuanto a la temática, manifiesta que la combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas son los objetivos y contenidos del trabajo a realizar, que se expresan en el saber, el saber hacer y el saber ser, considerando que la formación por competencias debe ir más allá de transmitir saberes y destrezas manuales, debe buscar incrementar la capacidad de las personas, así como aspectos culturales, sociales y actitudinales.

De acuerdo con estos subaspectos subdivididos en Saber, saber-hacer y Saber ser, también pudieran ser identificados como los conocimientos (saber), las habilidades (saber hacer) y las actitudes (saber ser) entendidos como necesarios para un desempeño profesional específico.

### **Entonces, ¿qué entender por competencias para la supervisión?**

Lo anterior responde de cierta manera a los objetivos que persigue la práctica de la supervisión, hacia los cuales están encaminadas sus funciones, puesto que la meta fundamental de esta práctica gira en torno a la garantía de la calidad y el éxito de la labor profesional, para lo cual también se requiere proporcionar una mejor preparación al profesional. En este sentido, será significativo clarificar y definir los roles a cumplir por parte del supervisor. *“En el cumplimiento de los roles del supervisor, estos deberán estar enmarcados en las cualidades básicas como empatía y comprensión hacia los demás, saber escuchar y comunicar, inspirar autoconfianza en los demás, ser optimistas, delegar funciones y desarrollar habilidades para enseñar a los demás”* (Mogollón, de G., 2008: p.6).

Es curioso ver como las cualidades antes mencionadas están vinculadas directamente con las relaciones interpersonales, y estas al estar presentes contribuyen a desarrollar en el supervisor determinadas habilidades para relacionarse, lo cual favorece los procesos de comunicación, la atención de las necesidades y el manejo de conflictos, así como contribuye a la motivación durante el proceso de supervisión.

En este sentido, se puede entender que la tarea del supervisor incluye articular los niveles de pensamiento, comprensión y conceptualización que están comprendidos en la RPAPP.

Después de analizar algunos de los materiales consultados, se considera válido que para que el supervisor sea capaz de comprender el problema o la situación planteada por el supervisado, debe tener en cuenta aspectos que influyen en este proceso, como son los factores contextuales, las características y los problemas del cliente, así como la

individualidad del adiestrado y del supervisor, su orientación teórica, su identificación cultural y el estilo de aprendizaje.

Según lo referido hasta este momento y con una visión de estos elementos desde la supervisión, se puede señalar que las cualidades o características de los supervisores para el desempeño de esta práctica podrían apuntar hacia sus conocimientos, habilidades y actitudes, aspectos que pudieran ser entendidos como los elementos que conforman las competencias para la supervisión.

Desde esta perspectiva, una posible definición inicial de las competencias para la supervisión es: “La integración de conocimientos, habilidades y actitudes específicos para la práctica de la supervisión en las relaciones profesionales de ayuda personal psicológica (RPAPP), que optimizan la calidad de los servicios.”

Para entender aún mejor estos elementos, debemos abordarlos desde el rol del supervisor como portador de los mismos y capacitado así para el ejercicio de la supervisión. En consultas realizadas, el perfil del supervisor se ha abordado como asesor desde la supervisión clínica, pero como una especie de mentor, teniendo en cuenta un conjunto de definiciones alrededor de esta figura, así como algunas de sus características (En: *prometeo.us.es*, 2010).

Se puede hablar de las cualidades de los mentores, asesores o supervisores en dos sentidos, características profesionales y características personales; estas últimas pueden entenderse como actitudes o habilidades. No obstante, considero que estos dos grupos están íntimamente relacionados.

Por otro lado, la supervisión se considera hoy una de las competencias fundamentales en Psicología, al mismo nivel de otras competencias con mayor reconocimiento en el ámbito académico, como la evaluación y la intervención. Esto se refleja en diferentes publicaciones dónde se pueden encontrar estudios empíricos del entrenamiento en supervisión (Scott, et al., 2000), modelos de supervisión (Holloway L., 1995; Stoltenberg, McNeill & Delworth, 1998), revisiones de las características ideales del supervisor (Carifio & Hess, 1987) o propuestas para la evaluación de las percepciones de las personas bajo supervisión (Allen, Szollos & Williams, 1986).

En el estudio realizado, la definición de las competencias para la supervisión fue operacionalizada para su diagnóstico en las tres categorías siguientes:

Conocimientos: Objetos del saber que pueden ser almacenados y recobrados por la memoria (Psicología.cl).

Habilidades: Capacidades de actuar que se desarrollan gracias al aprendizaje, al ejercicio y a la experiencia (Psicología.cl).

Actitudes: En general, son tomadas como disposiciones para la acción, basados en opciones afectivas y cognitivas. Predisposiciones de la persona a responder de una manera determinada frente a un estímulo tras evaluarlo positiva o negativamente. Habitualmente se entiende por actitud la tendencia determinante o el modo de proceder habitual ante sucesivas situaciones. Según Allport es “una disposición psíquica y nerviosa, organizada por la experiencia, que ejerce una influencia orientadora sobre las reacciones del individuo como forma de reacción básica” (Psicología.cl).

Las competencias para la supervisión estudiadas, se refieren desde el punto de vista operativo a la presencia o no de los conocimientos, las habilidades y las actitudes específicos para esta práctica que se ofrecen a continuación, los que han sido abordados con más frecuencia y declarados en el estudio más reciente acerca del tema por el grupo de trabajo de la *Conferencia sobre Competencias 2002*.

<b>Conocimientos</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1) Conocimiento del área que se va a supervisar.</li><li>2) Conocimiento de modelos, teorías, modalidades y métodos de investigación específicos en supervisión.</li><li>3) Conocimiento de la evolución profesional del psicólogo.</li><li>4) Conocimiento de los asuntos éticos y legales relacionados con la supervisión.</li><li>5) Conocimiento de los procedimientos de evaluación.</li><li>6) Conocimiento de la diversidad cultural e individual.</li></ol>
<b>Habilidades</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1) Habilidades de relación que le faciliten la construcción y mantenimiento de una alianza efectiva con la persona bajo supervisión.</li><li>2) Combinar los diferentes roles que implica la actividad de supervisión, por ejemplo, funciones educativas y funciones de evaluación.</li></ol>

- 3) Intervención
- 4) Evaluación y Autoevaluación
- 5) Proporcionar feedback al supervisado de manera efectiva.
- 6) Ser sensible al feedback procedente de la persona bajo supervisión.
- 7) Realizar su labor de acuerdo al carácter evolutivo del desarrollo de las competencias.
- 8) Ajustar sus acciones al nivel de desarrollo profesional del supervisado.
- 9) Fomentar en el psicólogo novel este marco de crecimiento y desarrollo profesional continuo, dónde ocupa un papel especial el modelado de habilidades de auto-evaluación de la propia actividad.
- 10) Discriminar los propios límites para realizar una supervisión competente y para buscar asesoramiento cuando sea necesario.
- 11) Adquirir habilidades didácticas y ser capaz de demostrar flexibilidad en el proceso de supervisión.
- 12) Usar el pensamiento científico y trasladar la evidencia empírica procedente de estudios controlados a la práctica profesional.

### **Actitudes**

- 1) Actuar de manera absolutamente responsable y respetuosa tanto con respecto al supervisado como al cliente.
- 2) Equilibrar las funciones de apoyo al supervisado y las funciones de reto o perfeccionamiento.
- 3) Compromiso de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.
- 4) Conocer y seguir los principios éticos referidos a la atención a la diversidad cultural e individual.
- 5) Alcanzar un balance apropiado entre las necesidades clínicas y las necesidades de entrenamiento.
- 6) Mantenerse informado de los últimos conocimientos y datos científicos relacionados con la supervisión psicológica.

7) Evaluar el proceso y el resultado del proceso de supervisión.

8) Conocer sus propias limitaciones.

Fuente: Cadaval, 2010.

En el estudio realizado se trabajó con una población compuesta por dos grupos. El primero fue constituido por 11 profesionales de la psicología, con varios años de experiencia en Psicoterapia y en Orientación Psicológica, quienes en un momento conformaron un proyecto de formación en supervisión coordinado por la MSc. Bárbara Zas, a partir del cual se impartieron talleres por el Prof. George Davy Vera, de la Universidad de Zulia en Venezuela, realizados en nuestro país en diferentes etapas durante los años 2010 y 2011. Por otro lado, el segundo grupo lo integraron diez personas, cinco estudiantes de Psicología y cinco profesionales del área terapéutica, que habían experimentado un acercamiento a la supervisión en determinados ejercicios docentes y de entrenamiento para la práctica terapéutica.

El proceso de selección de las poblaciones se llevó a cabo a partir de un criterio basado en el nivel de conocimientos acerca de la práctica de supervisión en la Psicología y en experiencias precedentes de supervisión. De esta manera, quedaron conformada dos poblaciones, un grupo de profesionales de Psicoterapia y Orientación Psicológica, así como otro de estudiantes de Psicología y profesionales del área clínica. El primero, fue seleccionado para participar en la técnica del panel de expertos, dado el nivel de conocimientos alcanzado sobre la temática. Por otra parte, al segundo grupo se les realizó entrevistas abiertas a profundidad.

Las entrevistas con grupos de estudiantes de Psicología y profesionales del área clínica, familiarizados con el proceso sujeto a investigación, permitieron continuar profundizando en el conocimiento alcanzado acerca de la supervisión como competencia de la psicología en nuestro contexto.

Los objetivos específicos de la entrevista fueron: identificar algunas de las competencias necesarias para la práctica de supervisión, así como indagar acerca de la percepción existente en algunos profesionales y estudiantes sobre la posible presencia de la Supervisión en la formación de profesionales de la Psicología.

Por otra parte, el panel de expertos (Método de expertos o *Delphi* por rondas), tuvo como objetivo la aplicación de la opinión de especialistas a la selección de las competencias

necesarias para la supervisión en las RPAPP, donde se utilizó como fuente principal de información a un grupo de profesionales de la psicología que poseen un nivel de conocimiento que pudiera considerarse elevado.

En general, se arrojaron resultados que acentúan la necesidad de la presencia de esta práctica en la formación de los psicólogos/as. La información obtenida de las distintas fuentes antes mencionadas, a través de la aplicación del método Delphi en la técnica del panel de expertos, arrojó resultados que sirvieron de base, junto a otros elementos, para realizar un conjunto de sugerencias a la estrategia educativa de un programa de formación centrado en las competencias para la práctica de supervisión en las RPAPP.

Los indicadores que se tuvieron en cuenta durante el análisis de la información estuvieron basados en el estudio realizado por el grupo de trabajo de la *Conferencia sobre Competencias 2002*, que definen competencias del psicólogo como supervisor (Falender, et al., 2004). Estos fueron: los conocimientos, las habilidades y las actitudes o valores.

El análisis integral de estos elementos como indicadores y componentes de las competencias para la supervisión, aportó al conjunto de sugerencias realizadas en relación con el programa educativo para la formación en competencias antes mencionado.

### **Sugerencias al programa de formación centrado en las competencias para la supervisión basado en los resultados del diagnóstico realizado.**

Las sugerencias se realizarán a través de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicos que conforman las competencias para la supervisión en las RPAPP, dirigidos a favorecer el desarrollo adecuado de esta práctica.

Por otra parte, dentro del conjunto de sugerencias a realizar, figurará una propuesta acerca de la adopción de uno de los modelos ya existentes referidos a la formación por competencias para la supervisión, como un modelo más atractivo a asumir, tomando en cuenta las características del contexto.

En las técnicas aplicadas se lograron identificar las competencias necesarias para la práctica de supervisión en las RPAPP, atendiendo a sus elementos específicos que responden a los conocimientos, las habilidades y las actitudes para esta práctica.

A partir de los resultados obtenidos en las técnicas utilizadas y de un análisis en cuanto al nivel de concordancia de ambos grupos respecto a los elementos específicos que conforman las competencias necesarias para la práctica de supervisión en las RPAPP, se

elaboró una propuesta bastante real e integradora para dicha práctica, la cual comprende cuatro competencias fundamentales: Competencias para el manejo de los procesos de diálogo o relacionales; Competencias para la orientación; Competencias para el fomento de la ética; Competencias para la autocorrección.

La formación basada en las competencias para la práctica de supervisión deberá comprender la integración de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que conforman las competencias necesarias para esta práctica, lo cual va a requerir de estrategias de aprendizaje basadas en el modelo teórico escogido, de acuerdo con las características del contexto, los recursos necesarios y existentes, las condiciones y experiencia de los profesionales, la disposición de ellos para formarse como supervisores, el nivel de aceptación respecto a la formación de supervisores en Psicología, así como las posibilidades que ofrecerá la formación en supervisión y el desarrollo de esta práctica en las RPAPP.

A continuación aparecen las competencias propuestas con sus elementos específicos, que responden a los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para el desarrollo de esta práctica, respetándose el orden otorgado por los especialistas a cada uno de estos elementos.

<b>Competencias para la Supervisión en las RPAPP:</b>
<b>I. Competencias para el manejo de los procesos de diálogo o relacionales.</b>
<b>Conocimientos:</b>
✓ Conocimiento de su identidad personal.
<b>Habilidades:</b>
✓ Habilidades de relación que le faciliten la construcción y mantenimiento de una alianza efectiva con la persona bajo supervisión.
✓ Proporcionar feedback (retroalimentación) al supervisado de manera efectiva.
✓ Ser sensible al feedback (a la retroalimentación) procedente del supervisado/a.
<b>Actitudes:</b>
✓ Actuar de manera absolutamente responsable y respetuosa tanto con respecto al supervisado como al cliente.

## II. Competencias para la orientación.

### Conocimientos:

- ✓ Conocimiento de modelos, teorías y métodos de investigación específicos en supervisión.
- ✓ Conocimiento del área que se va a supervisar.
- ✓ Conocimiento de los procesos de evaluación.
- ✓ Conocimiento de técnicas y estrategias de intervención pedagógica.
- ✓ Conocimiento de la evolución profesional del psicólogo.

### Habilidades:

- ✓ Ayudar y apoyar al supervisado, trabajando en su desarrollo profesional de forma constructiva, no directiva, de manera que promueva su independencia, la exploración de nuevas ideas y técnicas.
- ✓ Intervención
- ✓ Evaluación
- ✓ Habilidades para la orientación.
- ✓ Ajustar sus acciones al nivel de desempeño profesional del supervisado.
- ✓ Realizar su labor de acuerdo al carácter evolutivo del desarrollo de las competencias.
- ✓ Adquirir habilidades didácticas y ser capaz de demostrar flexibilidad en el proceso de supervisión.
- ✓ Capacidad para valorar e incorporar posiciones teóricas y técnicas varias en el proceso de orientación.

### Actitudes:

- ✓ Ayudar y apoyar al supervisado, trabajando en su desarrollo profesional de forma constructiva, no directiva, de manera que promueva su independencia, la exploración de nuevas ideas y técnicas.
- ✓ Concebir el crecimiento personal como un proceso permanente.
- ✓ Compromiso de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.
- ✓ Alcanzar un balance apropiado entre las necesidades clínicas y las necesidades de

entrenamiento.

- ✓ Evaluar el proceso y el resultado del proceso de supervisión.
- ✓ Tener una actitud flexible y amplia a valorar e incorporar posiciones teóricas y técnicas varias en el proceso de orientación.
- ✓ Estar dispuesto a servir de modelo.

### **III. Competencias para el fomento de la ética.**

#### **Conocimientos:**

- ✓ Conocimiento de los asuntos éticos y legales relacionados con la supervisión.
- ✓ Conocimiento de la diversidad cultural e individual.
- ✓ Conocimiento de la diversidad política.

#### **Habilidades:**

- ✓ Usar el pensamiento científico y trasladar la evidencia empírica procedente de estudios controlados a la práctica profesional.

#### **Actitudes:**

- ✓ Actuar de manera absolutamente responsable y respetuosa tanto con respecto al supervisado como al cliente.
- ✓ Conocer y seguir los principios éticos referidos a la atención a la diversidad cultural e individual.
- ✓ Mantenerse informado de los últimos conocimientos y datos científicos relacionados con la supervisión psicológica.

### **IV. Competencias para la autocorrección.**

#### **Conocimientos:**

- ✓ Conocimiento de su identidad personal.

#### **Habilidades:**

- ✓ Autoevaluación
- ✓ Discriminar los propios límites para realizar una supervisión competente y para buscar

asesoramiento cuando sea necesario.

**Actitudes:**

- ✓ Conocer sus propias limitaciones.
- ✓ Ser capaz de autocuestionarse para la integración y salud psicológica personal en ánimo de reconstrucción.

**Propuesta del modelo de formación por competencias para la práctica de supervisión en las RPAPP.**

De los modelos teóricos consultados y referidos en este estudio, pudieran ser útiles muchos de los elementos expuestos en estos, aunque el Modelo para la Formación y el Desarrollo de Competencias Personales y Clínicas, conocido como el Modelo para la Supervisión y Desarrollo que ha sido propuesto por George Davy Vera (2009), pudiera ser considerado el más apropiado por las similitudes contextuales y las perspectivas de trabajo en común, relacionándolo lógicamente con los resultados obtenidos en este estudio, que ha permitido la identificación y contextualización de las propias competencias para la Supervisión. Sin embargo, sería válido tomar en cuenta, algunas de las estrategias de aprendizaje propuestas por Susan Allstetter Neufeldt (1999) en su Modelo de Estrategias de Supervisión, especialmente por su utilidad para la formación de determinadas habilidades que han sido consideradas en este estudio como necesarias para la práctica de la supervisión en las RPAPP.

En nuestro país, existen las condiciones necesarias para el desarrollo de la Supervisión en las RPAPP, aunque es insuficiente el nivel de conocimientos acerca del tema, dada la inexistencia de un programa de formación en esta práctica que posibilite su aprendizaje y entrenamiento.

El desarrollo de esta práctica, así como la presencia de esta en la formación de nuestros profesionales, permitirá satisfacer las necesidades de crecimiento personal y profesional, además de garantizar la calidad de nuestros servicios en las RPAPP. La formación de supervisores competentes será el medio que facilite la adecuada interrelación entre estos y los supervisados, fomentando así un marco de crecimiento y aprendizaje continuo.

Se considera de vital importancia la inclusión oficial de esta práctica como medio de asesoramiento y de entrenamiento a los recién graduados, así como a cualquier profesional que lo necesite, para así ganar en calidad y efectividad en nuestra labor, pero

al mismo tiempo favorecer el enriquecimiento personal y profesional que esta proporciona. Para los que supervisen a otros, descubrirán que algo nuevo siempre es posible en la supervisión.

## **Bibliografía**

📖 Allen, G. J., Szollos, S. J. & Williams, B. E. (1986). Doctoral students' comparative evaluations of best and worst psychotherapy supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 17, pp. 91–99.

📖 Allstetter, N. (1999). “Estrategias de Supervisión para el primer practicum”. American Counseling Association. United States of América.

📖 Bartle, P. (2009). “Manual de Supervisión”. Traducción de Ma. Lourdes Sada. ISBN: 92-1-131401-6-UN: HS/545/98.

📖 Bustos, E. (1995). Artículo: “¿Cuáles son los criterios para una supervisión efectiva? Preguntas sin responder y problemas sin resolver en la supervisión de terapeutas trabajando con refugiados traumatizados”. Publicado en revista Reflexión No. 23, ediciones Cintras, Santiago de Chile, agosto, pp. 17-19.

📖 Carifio, M. & Hess, A. (1987). Who is the ideal supervisor? *Professional Psychology: Research and Practice*, 18, pp. 244-250.

📖 Cadaval, A. (2010). “Competencias necesarias para la práctica de supervisión en las relaciones profesionales de ayuda personal psicológica”, Tesis de Diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana.

📖 Cejas, Magda F. (2002). “La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la Educación Superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo”. Universidad de Carabobo. Venezuela. Disponible en:

Email: mcejass @ postgrado.uc.edu.ve ([magdacejas@hotmail.com](mailto:magdacejas@hotmail.com)).

📖 Davy V., (2009) *PhD en Counseling*. Taller de Supervisión: “Supervisión Clínica: profesionales de ayuda”.

📖 Diccionario de Psicología. “Psicología. CL. El mundo de la psicología en Español”. Colaboradores: Psicología para estudiantes y Aldea Educativa.

✓ Psicología para estudiantes:

<http://www.fortunecity.com/campus/lawns/380/menú.htm>

✓ Aldea Educativa: <http://www.aldeaeducativa.com>

📖 Falender C. A., Cornish J. A. E., Goodyear R., Hatcher R., Kaslow N.J., Leventhal G., et al. (2004). Defining competencies in psychology supervision: A consensus statement. *Journal of Clinical Psychology*, 60, pp. 771-785.

📖 Gutiérrez, M. (2005). Educación y Entrenamiento Basados en el Concepto de Competencia: Implicaciones para la Acreditación de los Programas de Psicología. *Revista mexicana de Psicología* (2005) Volumen 22, Número Monográfico Especial, pp. 253-270.

📖 Holloway, L. (1995). “Clinical Supervision: A Systems Approach”. SAGE Publications, Inc.

📖 Mogollón, de G. (2006/2008). “Calidad y Enfoques de la Supervisión”. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Educación Valencia – Venezuela. *Revista Ciencias de la Educación*.

📖 Mogollón, de G. (2008). “Autopoiesis y calidad para la Supervisión Educativa”. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Educación Valencia – Venezuela. *Revista Ciencias de la Educación*.

📖 [prometeo.us.es/idea/publicaciones/cris/22.pdf](http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/cris/22.pdf) (2010). Artículo: “Capítulo 4. Estrategias y Procesos. 17.- La supervisión clínica: como proceso de asesoramiento y desarrollo profesional.”

📖 Scott, K. J., Ingram, K. M., Vitanza, S. A. & Smith, N. G. (2000). Training in supervision: A survey of current practices. *The Counseling Psychologist*, 28, pp. 403-422.

📖 Stoltenberg C., McNeill, B. & Delworth, U. (1998). *IDM Supervision: An integrated developmental model for supervising counselors and therapists*. San Francisco, CA, EE.UU.: Jossey-Bass.

📖 Zas, R. (2009). “Supervisión en Psicología: Una mirada de la necesidad de su formación y desarrollo en las prácticas profesionales en Cuba”. Power Point presentado en la Conferencia realizada en el Centro Cultural “Dulce Ma. Loynaz”.