

Matices del poder y la autoridad en la supervisión clínica en Guatemala

Mgtr. Tannia de Castañeda
Universidad del Valle de Guatemala

Mgtr. Ana Alicia Cobar
Universidad del Valle de Guatemala
Colegiada Activa No. 1637

Resumen: *Se examina de manera crítica el papel del poder y la autoridad en la supervisión clínica con miras a su comprensión en Guatemala. Se ofrece información relevante a las personas quienes supervisan para facilitar la supervisión tomando en consideración aspectos contextuales y culturales. Así también se analiza la influencia que pueden ejercer los constructos de poder y autoridad en la supervisión clínica. Se incluyen sugerencias para realizar investigaciones futuras, destacando la importancia de contextualizar la supervisión clínica a Guatemala tomando en cuenta su multiculturalidad y los cambios sociales y políticos que ha experimentado en el pasado y en la actualidad.*

Palabras claves: supervisión, poder, autoridad, matices, multiculturalidad

Power and Authority Nuances in Guatemala's Clinical Supervision

Abstract: *The roles that power and authority occupy in clinical supervision is critically examined herein, aiming for their understanding in Guatemala. The article provides information relevant to the people who provide and facilitate supervision, considering contextual and cultural aspects. It discusses the influence that the constructs of power and authority can exert in clinical supervision. The article includes suggestions for future investigations, stressing the importance of contextualizing clinical supervision to Guatemala, taking into account its multiculturalism and social and political changes experienced in the past and at present.*

Keywords: supervision, power, authority, nuances, multiculturalism

K'i uwach ri uchuq'ab'il rech ri ilonem pa Iximulew

Nuk'tajem Ch'ob'onik: *Kil uwach ri ch'ob'onik ri wuj rech ri uchuq'ab'il e ri kuinem rech ri ilonem no'jib'al chech uch'ob'ik pa Iximulew. Waral ka ya' ub'ixikalil rij ru b'anik jas rech ri chak kech ri ilonem, xuquje' urilik uwach ri ub'anik e ka no'jinik ri qa tinamit. Xuquje' ka chomax rij ka'jawi' kopan wi ri no'jib'al rech ri kuinem chuq'ab'il ilonem nojib'al. Waral kaya' ub'ixik e ka chol uwach ri no'jib'al chech uk'otik uwach ri etamb'alil chueq kab'ij, waral pa Iximulew k'i ri no'j e ri uwach ri qa tinamit rech ilonem nojib'al, ronojel we b'im ka jawtajik uch'ob'ik uwach ri uk'ulmam ri tinamit, ru wokom rib'najtir ojer e ri ub'anik kamik.*

Tzij k'utunik: Ilonem, kuinem, chuq'abil, je'lik uwach, je'lik no'jib'alil tinamit

Nota de autoría: Tannia de Castañeda, Doctorado en Psicología Aplicada, Departamento de Psicología, Universidad del Valle de Guatemala, Guatemala, lop09268@uvg.edu.gt; Ana Alicia Cobar, cob85408@uvg.edu.gt.

Nota sobre la inclusión por género: Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica al utilizar "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear términos neutrales (la persona quien supervisa, la persona supervisada), sabiendo que no se ha llegado a un consenso sobre el tema.

La supervisión supone una jerarquía en términos de los roles que asume la persona quien supervisa hacia la persona supervisada y en algunos países de Latinoamérica se sigue relacionando la supervisión con el término de control. En muchos casos poder y autoridad son conceptos que se utilizan indistintamente; sin embargo, su diferencia no solo radica en las diferencias etimológicas sino también en la forma en que se experimentan dependiendo del contexto y el estilo de la persona quien supervisa que puede ser autoritario, inflexible, paternalista, firme o estimulador de la autonomía (Daskal, 2008); así como intimidatorios, contenedores, o flexibles como señala Fernández-Álvarez (2016).

Al tomar en cuenta algunas de las dimensiones multiculturales tales como etnia, género, edad, nivel socioeconómico, poder, autoridad, privilegio, prejuicios, significados y la cosmovisión del individuo y del grupo (Arredondo y col., 1996); el contexto histórico de Guatemala ha marcado la percepción y el ejercicio del poder y la autoridad en distintos ámbitos sociales. Desde los comienzos del conflicto armado interno en la década de 1960 (Comisión para el Esclarecimiento Histórico, 1999), hasta la historia reciente de cambio y transformación de estructuras políticas y sociales a partir del año 2015 (Duarte, 2016), muchas dimensiones sociales y profesionales, en las que se incluiría a la supervisión clínica, pueden verse influenciadas por las diversas concepciones y significados frente al poder y la autoridad.

Con relación a los diferentes significados que pueden adquirir los constructos del poder y la autoridad, podemos ejemplificarlo con la interpretación de los matices del color, lo cual varía de acuerdo a la óptica con la que se observe. En este sentido, de acuerdo con Heller (2004)

“el efecto de cada color está determinado por su contexto, es decir, por la conexión de significados en la cual percibimos el color” (p. 18). Los matices que se pueden observar en Guatemala con respecto al poder y la autoridad, pueden adquirir su tonalidad y cambiar de significados de acuerdo al momento histórico y coyunturas sociales que experimente. Tal como lo destaca Prilleltensky (2008) en su análisis sobre el poder y su influencia en el bienestar, la promoción de la liberación y la resistencia a la opresión: “el poder nunca es político o psicológico, es siempre ambos” (p. 116).

Supervisión y el significado de poder y autoridad

Supervisión

Para adentrarse en la reflexión de la influencia del poder y la autoridad en supervisión clínica, se destacará las definiciones de supervisión ofrecidas por algunos autores reconocidos en el campo. De acuerdo con Bernard y Goodyear (2014), la supervisión es una relación evaluativa y jerárquica entre un profesional con más experiencia y un persona supervisada, con menor experiencia. El objetivo de la supervisión es contribuir al desarrollo profesional y velar por la calidad de los servicios brindados a los clientes.

Según Falender y Shafranske (2004), la supervisión clínica se define como “una actividad profesional en la que la educación y la formación tienen como objetivo el desarrollo de una práctica científica informada” (p. 10). La supervisión clínica es “un proceso colaborativo que se lleva a cabo a través de la observación, evaluación, realimentación, autoevaluación, adquisición de conocimientos y destrezas por medio de instrucción, modelaje y resolución de problemas” (p. 10). Según

Daskal (2008), en países como Argentina, se considera la idea de supervisión como sinónimo de control.

En el contexto de Guatemala, supervisión también se asocia con control, evaluación y crítica y progresivamente, se está convirtiendo en un “espacio seguro para compartir logros y preocupaciones” (Cóbar, 2012, p. 10). Estas ideas suelen asociarse con jerarquía de conocimientos y prácticas. Hay un poder que se otorga a quienes son considerados como expertos y son quienes lo ejercen sobre la persona supervisada. En supervisión se deben tener claras las diferencias entre dirigir, decidir, influir y definir; con guiar, crear, colaborar, co-construir, tener experiencia. En este proceso hay una relación en la cual hay influencia de alguien sobre uno y esta influencia puede ser forzada o no con asimetría, entre sus integrantes (Daskal, 2008).

Poder y autoridad

En cuanto a los conceptos de poder y autoridad, encontramos diferentes definiciones según la perspectiva cultural y el campo de aplicación. El diccionario de la Real Academia Española define poder como la posibilidad de que algo ocurra, se refiere a aspectos de control, dominio y/o jurisdicción que una persona dispone para concretar una acción o mandato (Real Academia Española, 2017).

Al reflexionar sobre los conceptos de poder y autoridad desde un análisis pertinente al contexto guatemalteco y para efectos del desarrollo del presente artículo, se consultó a la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala sobre sus significados desde la cosmovisión maya; desde esta perspectiva, “el poder es concebido en el marco de

la colectividad visto desde el bienestar comunitario, viene siendo el reconocimiento pleno de la vida, en sentido de asociación con la Madre Naturaleza y el ser humano” (J. Cumatz Pecher, comunicación personal, 25 de julio, 2017). Por tanto, el poder busca un bienestar para todas las personas y su entorno, una convivencia armónica social. El concepto de la “palabra” que en idioma Kaqchikel es “tzij”, es esencial en el ejercicio del poder ya que evoca procesos como la deliberación, el diálogo, consejo, consenso, mediación, toma de decisiones y resolución de conflictos. A la “palabra” se le adjudica valor ya que contribuye al establecimiento del orden y la definición de un sistema de valores que cumplen con principios tales como eficacia y legitimidad (J. Cumatz Pecher, comunicación personal, 25 de julio, 2017).

El concepto de autoridad se refiere al ejercicio de mando, una potestad, facultad o crédito que identifica a una persona o institución que legitima y reconoce su competencia en una materia (Real Academia Española, 2017). Desde la cosmovisión maya, se relaciona con el ejercicio de servicios que se prestan a la comunidad, lo que otorga un rango de liderazgo que adjudica autoridad a la persona que dé cuenta de una vida ejemplar, transparente y digna de respeto. La autoridad ancestral preserva principios y valores apegados a la moral y la ética y el rol de los ancianos destaca, siendo ellos referentes de sabiduría, orientadores y consejeros de las líneas de trabajo a seguir en la comunidad (J. Cumatz Pecher, comunicación personal, 25 de julio, 2017).

Al considerar los diferentes matices culturales desde los que se conceptualizan el poder y la autoridad, estos poseen características particula-

lares; no obstante, de acuerdo con Solís (2009), estos conceptos tienden a usarse indistintamente y a pesar de que se relacionan, es importante reconocer sus diferencias. Por ello, se enfatiza, que el poder hace referencia al contexto histórico y situacional de una relación (Solís, 2009) y la autoridad evoca valores que promueven la existencia y el crecimiento en las comunidades considerando la sabiduría de la experiencia pasada y los esfuerzos por el equilibrio, la convivencia y el buen vivir (J. Cumatz Pecher, comunicación personal, 25 de julio, 2017).

El poder y la autoridad en el proceso de supervisión

De acuerdo con Fernández-Álvarez (2016), a partir de 1922 y dentro del marco del Congreso de Berlín, queda establecido el requisito de entrenamiento para el candidato psicoanalista y a partir de ese momento surge la polémica relacionada al control de sesiones y al análisis didáctico. Desde entonces, la supervisión se ve impactada en dos sentidos, uno que se relaciona con el principio de “autoridad profesional” y el otro con el rol que ejercen las instituciones en el ordenamiento y reglamentación de los terapeutas, dejando activo aún un problema básico relacionado al “poder”. En la actualidad, la mirada de la supervisión privilegia el aspecto formativo y el trabajo de entrenamiento que supone para las personas supervisadas.

El análisis del poder es un elemento relevante en el proceso de supervisión y tiene que ver con la calidad de relación que se establece entre la persona quien supervisa y la persona supervisada. Las personas supervisadas reconocen que hay una diferencia de poder entre ambos actores y que esto puede tener un efecto en su desempeño, el cual se puede reflejar en las evaluaciones y referencias

profesionales que reciban de la persona quien supervisa. Por tanto, la supervisión se concibe como una relación que se construye colaborativamente entre la persona que forma y la persona en formación (Porter, 2014).

Así como lo considera Fernández-Álvarez (2016), es esencial que la persona quien supervisa comunique la forma en la que se llevará a cabo la evaluación ya que, en los contextos académicos, la evaluación se relaciona con las ansiedades generadas para aprobar los estudios, y en el ejercicio profesional, ésta se relaciona a la estabilidad laboral. Se considera que un estilo poco flexible o intimidante de la persona quien supervisa pueda generar poca auto revelación y falta de honestidad en la comunicación.

Es importante reflexionar cómo se dan estos aspectos de poder y privilegio dentro de la relación de supervisión, considerando aspectos socioculturales y la definición de estos roles en la sociedad. Tanto en el caso de ser la persona quien supervisa como la persona supervisada, ¿qué poder y/o privilegio da el hecho de ser mestiza, de clase media alta y con un título universitario?, ¿cómo la forma en que se conduce puede mostrar sesgos, creencias, mandatos, puntos ciegos y suposiciones? Tomar en cuenta la importancia de no asumir que los sesgos personales y que la propia cosmovisión serán los mismos para las demás personas involucradas en el proceso de supervisión. Aquí radica la importancia que la persona quien supervisa explore su interior, reconozca sus privilegios, prejuicios y lo modele con la persona a quien supervisa (Porter, 2014).

Daskal (2008) propone que en supervisión puede darse una relación asimétrica y aspectos de dependencia. Como se resalta a continuación, las

etapas en el proceso de desarrollo de la persona supervisada pueden influir a su vez, en el estilo de supervisión de quien supervisa.

Modelo evolutivo de supervisión: El poder y la autoridad en cada nivel

El modelo integrativo de desarrollo de Stoltenberg, McNeill y Delworth (1998), establece que la persona supervisada atraviesa diferentes etapas en su desarrollo profesional: principiante, intermedio y avanzado. En cada etapa se necesitan habilidades específicas tanto de la persona quien supervisa como de la persona supervisada. Como principiante, la persona supervisada necesita tener un modelo, estructura y claridad de técnicas, realimentación y validación. La persona quien supervisa debe reconocer que la persona supervisada puede ser más rígida y estar más expuesta a generalizar en su calidad de principiante. Se requiere paciencia, tolerancia, capacidad de acompañamiento y humildad.

En un nivel intermedio, el énfasis en supervisión es comprender las complejidades del cliente y descubrir los límites de su accionar. Surgen interacciones conflictivas y participación de su propia experiencia y estilo personal para resolverlas. Hay más frustración de quienes supervisan cuando no hay cambios de la persona a quien se acompaña. La persona quien supervisa necesita promover autonomía y respetar conocimientos ya adquiridos por la persona supervisada. En el nivel avanzado, la supervisión se centra en el proceso. Requiere respeto a la experiencia y capacidad de establecer un diálogo.

El énfasis está en las fortalezas y áreas de mejora de la persona supervisada. Este modelo ayuda a llevar orden, establecer objetivos según el

momento de la persona supervisada y organizar las expectativas. Cabe destacar, que la persona quien supervisa, también atraviesa etapas de principiante, intermedio y avanzado en la evolución de sus destrezas para supervisar, lo cual puede tener una influencia en la diada de supervisión. Es así como el poder y la autoridad pueden permear la supervisión de acuerdo con la etapa de desarrollo de competencias de los actores claves en este proceso.

Actores claves en supervisión

La persona quien supervisa y la persona supervisada son actores claves en el proceso de supervisión y más ampliamente, son protagonistas del cuidado y de la psicología en beneficio de los clientes. En cuanto al tema de responsabilidad de la persona quien supervisa, en Estados Unidos hay regulaciones claras y en América Latina, incluyendo Guatemala, hay algunas disposiciones pero es necesario dar seguimiento cercano a los procedimientos utilizados en supervisión para garantizar su pertinencia cultural. En Guatemala, existe el Colegio de Psicólogos de Guatemala como ente regulador de la práctica clínica, cuenta con el Código de Ética (2010) que establece las normas que rigen la profesión de la psicología en el país así como el Tribunal de Honor cuya función es conocer denuncias y dictar resoluciones.

La persona quien supervisa, puede ofrecer supervisión individual o grupal. Puede suceder que en la supervisión grupal, la persona quien supervisa excluya a una persona supervisada, valide más a unos que a otros y otorgue poder de una manera poco equitativa. Puede discriminar, por sesgos personales no trabajados, cometer el error de generalizar sin hacer los ajustes necesarios según el caso y estilo personal del terapeuta; que haga co-

mentarios racistas, de opresión, privilegio o juicios de valor (Porter, 2014).

La calidad de la alianza en supervisión es determinante para facilitar un espacio seguro, transparente y confiable. Esto ayudará a que la persona supervisada comparta libremente sin sentir que es una zona de riesgo. El traer a la discusión el tema de poder puede ayudar a promover sentido de seguridad y fortalecer la alianza. Al establecer un ambiente de respeto, colaboración, auto reflexión y conciencia de la dinámica del poder en la relación, se promueve el aprendizaje (Porter, 2014).

Perspectivas de la persona supervisada en relación al poder y autoridad

Tanto el poder como la autoridad pueden observarse en diferentes situaciones entre la persona quien supervisa y la persona supervisada. La percepción que la persona supervisada posee de la persona quien supervisa, es que es un profesional con experiencia, un profesional “*senior*”. Partiendo de esta mirada, surge así una brecha entre ambos que coloca en una jerarquía más alta a quien supervisa, lo cual, puede tener un impacto en cómo se percibe el ejercicio del poder y autoridad.

En relación a género, en el espacio de supervisión, dentro del programa de Maestría en Consejería Psicológica y Salud Mental de la Universidad del Valle de Guatemala, se ha observado la demanda de terapeutas de sexo masculino para llevar a cabo procesos de consejería, específicamente en el caso de niños, adolescentes y mujeres adultas. Sería interesante explorar si este fenómeno se traslada al ámbito de la supervisión en el contexto de Guatemala, ya que hasta la fecha, en la maestría en mención, no se cuenta con personas de sexo masculino que realicen supervisión clínica.

Se ha evidenciado que el poder se otorga a la persona quien supervisa dado que se le considera como la persona experta quien es percibida como alguien que sabe más que la persona supervisada (Cóbar, 2012).

Multiculturalidad y su relación con el poder y la autoridad

Desarrollar competencias multiculturales es parte de la formación clínica y una manera de asegurar el respeto hacia las diferentes identidades culturales de los actores de la supervisión. Definir la competencia multicultural es difícil ya que es un eje transversal que se encuentra a lo largo de toda la experiencia de supervisión, está inmersa dentro del contexto cultural y considera la construcción de significados, creencias, actitudes, valores, lenguaje, y espiritualidad, así como la posición de poder, privilegio y opresión (Falender, Shafranske y Falicov, 2014).

En este sentido, el tema de “poder” posee un alto componente cultural y en la actualidad ha cobrado más fuerza considerando los fenómenos de género y etnicidad. Éste entra en conflicto dentro de las instituciones académicas y profesionales, toman relevancia aspectos como la distribución de la riqueza, niveles de desarrollo, formas de violencia, diferencias socioeconómicas, desigualdades sociales y, en términos generales, la distribución del poder (Fernández-Álvarez, 2016). En el proceso de supervisión puede causarse daño no solo a las personas supervisadas sino a sus clientes, así también, puede haber quiebres y rupturas en la relación clínica y de supervisión. El hecho de no estar preparados con las destrezas necesarias que permitan atender los casos de acuerdo a las demandas de los clientes puede traer dificultades.

En este sentido es importante destacar que la incorporación de nuevas estrategias como lo señala Fernández-Álvarez (2016), deberían idealmente incorporar la experiencia y mejores prácticas mediadas al contexto y cultura en donde se realiza la supervisión, lo que implica el desarrollo de competencias multiculturales. Por tanto, es fundamental reconocer la importancia de la formación de las personas quienes supervisan ya que las competencias necesarias para ser psicoterapeuta no son las mismas que para facilitar supervisión. La persona quien supervisa puede asumir que una extensa carrera profesional le habilita al ejercicio de una adecuada supervisión; esto puede forzar el proceso ejerciendo presión para encajar en el modelo al que está habituado a utilizar e impedirle la incorporación de nuevas estrategias (Fernández-Álvarez, 2016).

Reflexiones sobre la supervisión clínica en relación a las cuestiones de poder y autoridad

Al considerar la literatura revisada, se ofrecen las siguientes reflexiones:

Primero, la importancia de reconocer que la supervisión supone una jerarquía en cuanto a los roles de la persona quien supervisa frente a la persona supervisada; por lo que es relevante reflexionar con la persona supervisada los significados del poder y autoridad y su relación e impacto en el proceso de supervisión clínica, considerando el contexto cultural e histórico en donde se lleve a cabo. Esto se puede hacer como parte del contrato de supervisión. Segundo, tomar en cuenta el estilo de la persona quien supervisa, ya que, éste puede ser un factor facilitador u obstaculizador del proceso de supervisión; así como la etapa de desarrollo (principiante, intermedio, avanzado) en la que se

encuentran ambos, la persona quien supervisa y la persona supervisada, puesto que este proceso implica una evolución de la dependencia hacia la independencia.

Tercero, llevar un proceso continuo de formación, auto-conocimiento y auto-reflexión tanto por parte de la persona quien supervisa como de la persona supervisada en los que se aborden cuestionamientos tales como: ¿qué experiencias se han tenido relacionadas con el poder y autoridad?, ¿cómo es la relación entre la persona que supervisa y la persona supervisada en el ejercicio del poder y la autoridad?

Cuarto, desarrollar un diplomado de formación de personas que supervisan para ejercitar y fortalecer las competencias tales como: conocimiento de las diferentes teorías de supervisión, desarrollo de competencias multiculturales, formación en el proceso de evaluación de la supervisión, análisis periódico de la postura y estilo personal de supervisión.

Como quinta reflexión, por la naturaleza multicultural de Guatemala, es crucial incluir el desarrollo de competencias multiculturales en los programas de formación profesional. Por último, sexta, se recomienda iniciar la relación de supervisión y hacer una presentación personal, establecer objetivos, expectativas y acuerdos.

Conclusiones

De acuerdo a la definición de poder, el ejercicio de éste puede facilitar u obstaculizar la supervisión clínica. El poder puede significar tener autoridad, al ser un privilegio que puede ponerse al servicio de los demás “empoderando” o causando “opresión”.

Al referirse al proceso de supervisión, se observa que generalmente la persona supervisada busca a una persona con experiencia para que le supervise. Según sea el nivel de desarrollo de la persona supervisada, así es el grado de poder que le otorga a la persona quien supervisa. A medida que la persona supervisada fortalece sus competencias, evoluciona y disminuye la dependencia de la persona quien le supervisa. La supervisión puede poner en ventaja a la persona quien supervisa desde la posición de experta y puede colocar en desventaja a la persona supervisada si no posee un rol activo.

Como explica Fernández-Álvarez (2016), en supervisión es necesario considerar aspectos como género, etnia, distribución de la riqueza, desigualdad social y diferentes manifestaciones relacionadas al poder. Por ello, en el contexto sociocultural e histórico de Guatemala, en el que las concepciones de poder y autoridad pueden tener diversidad de significados, es esencial abordarlos. Si se concibe el poder como una forma de ejercer opresión, discriminación o toma de ventaja, el poder ofrece una perspectiva desalentadora. No obstante, si este mismo concepto de poder se significa como una forma de “empoderar” (Prilleltensky, 2008) al otro, en este caso, a las personas que son supervisadas, el significado de poder presenta otras aristas estimulantes.

En distintos contextos culturales, la supervisión puede ser percibida como un proceso evaluativo, de juicio, descalificador; ello con base en experiencias obtenidas en diferentes ámbitos institucionales. La buena noticia es que se está trabajando en generar una cultura de supervisión basada en competencias. Ésta se lleva a cabo por profesionales con una formación que

considera elementos contextuales y culturales, una filosofía que promueve a la supervisión como un espacio formativo, de aprendizaje, crecimiento y fortalecimiento de competencias que se co-construye entre la persona quien supervisa y la persona supervisada, en beneficio del cliente.

Tomando en cuenta el proceso de cambio y transformación que a nivel político y social ha vivido Guatemala en su historia reciente (Instituto de Problemas Nacionales, 2015), sería interesante que en investigaciones futuras se pueda profundizar en los efectos que este proceso ha tenido en la percepción, matices y sutilezas que caracterizan el poder y autoridad de la supervisión clínica en Guatemala.

Las estructuras de poder más enraizadas en el país, se encuentran bajo la mirada crítica de la ciudadanía lo cual se ha manifestado a través de diferentes movimientos de concientización, lo que puede ser visto como un proceso de empoderamiento en la población, un llamado a la justicia, ética y transparencia (Instituto de Problemas Nacionales, 2015). Esto genera a la vez, una fiscalización cercana y denuncia de lo que puede ser percibido como abuso de poder en las autoridades y jerarquías más altas tanto del sector público como del privado. Por tanto, en el contexto guatemalteco, queda la invitación a responder a las siguientes interrogantes: ¿cuáles son los efectos en la supervisión clínica generados por los cambios políticos y sociales que ha vivido Guatemala en su historia reciente?, ¿a partir de los eventos sociales y políticos experimentados en la historia reciente, cambia la percepción de los constructos de poder y autoridad en el ejercicio de la supervisión clínica?, y de ser afirmativa la respuesta, ¿cómo? Ψ

Referencias

- Arredondo, P., Toporek, R., Brown, S., Jones, J., Locke, D., Sánchez, J., y Stadler, H. (1996). Operationalization of the multicultural counseling competences [Operacionalización de las competencias multiculturales en consejería]. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 24(1), 42-78.
- Bernard, J., y Goodyear, K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* [Fundamentos de supervisión clínica]. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Cóbar, A. A. (2012). *Explorando la experiencia de ser supervisado en egresados de la Maestría en Consejería Psicológica y Salud Mental de la Universidad del Valle de Guatemala* (Trabajo de graduación a nivel de maestría no publicado). Guatemala: Universidad del Valle de Guatemala, Ciudad de Guatemala.
- Colegio de Psicólogos de Guatemala (2010). *Código de Ética Colegio de Psicólogos de Guatemala*. Guatemala. Recuperado de www.colegiodepsicologos.org.gt.
- Comisión para el Esclarecimiento Histórico (1999). *Guatemala, memoria del silencio* (1era ed.) Oficina de Servicios para Proyectos de las Naciones Unidas (UNOPS). Guatemala.
- Daskal, A. M. (2008). Poniendo la lupa en la supervisión clínica. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 13(3), 215-224.
- Duarte, J. E. (2016). *Una aproximación a la cultura política de los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala* (Tesis de pregrado publicada). Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.
- Falender, C. A., y Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach* [Supervisión clínica: Modelo basado en competencias]. Washington, DC: American Psychological Association.
- Falender, C., Shafranske, E. P., y Falicov, C. (2014). Diversity and multiculturalism in supervision [Diversidad y multiculturalismo en supervisión]. En C. Falender, E. P. Shafranske, y C. Falicov (Eds.), *Multiculturalism and diversity in clinical supervision* [Multiculturalismo y diversidad en supervisión clínica] (pp. 66-69). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fernández-Álvarez, H. (2016). Reflections on supervision in psychotherapy [Reflexiones sobre supervisión en psicoterapia]. *Journal of Psychotherapy Research* 26(1), 1-10. <https://doi.org/10.1080/10503307.2015.1014009>
- Heller, E. (2004). *Psicología del color: Cómo actúan los colores en los sentimientos y la razón*. Barcelona, España: Editorial Gustavo Gili.
- Instituto de Problemas Nacionales (2015). Los actores en el escenario de la crisis. *Revista Análisis de la Realidad Nacional*, 4(14), 21-23.
- Porter, N. (2014). Women, culture, and social justice: Supervision across the intersections. [Mujeres, cultura y justicia social: Supervisión a través de las intersecciones]. En C. Falender, E. P. Shafranske, y C. Falicov (Eds.), *Multiculturalism and diversity in clinical supervision* [Multiculturalismo y diversidad en supervisión clínica] (pp. 66-69). Washington, DC: American Psychological Association.
- Prilleltensky, I. (2008). The role of power in wellness, oppression, and liberation: The promise of psychopolitical validity. [El rol del poder en el bienestar, la opresión y la liberación: La promesa de la validez psicopolítica]. *Journal of Community Psychology*, 36(2), 116-136. <https://doi.org/10.1002/jcop.20225>
- Real Academia Española (2017). Recuperado de: www.rae.es
- Solís, P. (2009). La naturaleza y ejercicio del poder y la autoridad política. *Revista Filosofía Universidad Costa Rica*, XLVII (122), 49-57.
- Stoltenberg, C. D., McNeill, B. W., y Delworth, U. (1998). *IDM supervision: An integrated developmental model for supervising counselors and therapists* [Supervisión IDM: Un modelo integrativo de desarrollo para supervisar a consejeros y terapeutas]. San Francisco, CA: Jossey Bass.