

# Enfoque sobre las alianzas de trabajo en supervisión

Mgtr. Meri Lubina

Universidad del Valle de Guatemala

Colegiada Activa No. 2327

Mgtr. Sayra Cardona

Universidad del Valle de Guatemala

Colegiada Activa No. 2088

M.Sc. Patricia Rodas

Universidad del Valle de Guatemala

Colegiada Activa No. 4600

---

*Resumen: La supervisión clínica sostenida en las alianzas de trabajo de supervisión se destaca a través de diversos contextos profesionales resaltando su papel fundamental y crítico entre los múltiples enfoques de la práctica contemporánea. Estas alianzas involucran una relación de trabajo co-construida que idealmente logra ser más grande que la suma de sus partes, y representa un componente fundamental de la supervisión. Cuando se trabajan estas alianzas, surgen retos sustanciales junto a oportunidades complejas relacionadas a la persona que es supervisada, a la que supervisa y la que es cliente. Frecuentemente, las alianzas de trabajo en supervisión estimulan dimensiones personales, profesionales y contextuales de relevancia significativa para la práctica competente y ética de la supervisión y su reconocimiento contextual las cuales están estrechamente relacionadas con la auto-revelación, la seguridad cultural y las competencias multiculturales.*

Palabras claves: alianza de trabajo en supervisión, reflexión, multiculturalidad, Guatemala

## Focus on the Working Alliance in Supervision

*Abstract: Clinical supervision work supported by the supervisory working alliance has been emphasized through diverse professional contexts highlighting its fundamental and critical role among multiple approaches to contemporary practice. This alliance involve a co-constructed working relationship that ideally becomes greater than the sum of its parts, representing a fundamental component of supervision. When working supervisory alliances, substantial challenges evidently arise alongside complex opportunities that relate to the supervisee, supervisor and client. These alliances frequently stimulate personal, professional and contextual dimensions of significant relevance for the competent and ethical practice of supervision and its contextual recognition closely related to self-disclosure, cultural safety and multicultural competencies.*

Keywords: supervisory working alliance, reflection, multiculturalism, Guatemala

Nota de autoría: Meri Lubina, 20 ave. 3-21, zona 15, V.H. I, casa D, lub96556@uvg.edu.gt; Sayra Cardona, car10377@uvg.edu.gt; Patricia Rodas, prodasdr@uvg.edu.gt

Nota sobre la inclusión por género: Por favor notar que La Real Academia Española (RAE) define el uso genérico del masculino para designar los dos sexos. En este documento se utiliza el asterisco o \* para designar ambos sexos, sin que ello excluya al femenino o masculino, sosteniendo una postura incluyente. Agradecemos profundamente el respaldo de colegas, catedratic\*s y mentor\*s, muy querid\*s del Programa de Doctorado en Psicología Aplicada de la Universidad del Valle de Guatemala.

## Nimalaj uwach ri uk'amik uq'ab' ri chak rech ilonem

Nuk'tajem Ch'ob'onik: *Ri ilonem no'jib'al uchapom b'irib' junam uwach ruk' ri ilonem chikixo'l je'lik kiwach aj tijonelab', kuya' ub'ixikalil ri je'lik uwach ub'antajik, ruk' ri nimalaj no'jib'al chikixo'l ri nima'q nojib'alil ri ka chakux che we kamik. We nuk'tajem chak kawok b'ik ri ub'antajik, nim ri ch'ob'onik kilik, xa jun uwach e ku k'utwachij ri nimalaj chak rech ri ilonem no'jib'al. Are' che we kachaku'x rij we nuk'tajem no'jib'al ka k'asux uwach je'likataq chak e ch'ob'onik rech ri winaq ri tajin kilik, ri kuya' ri no'jib'al, e ri ajtijonel. Je' ub'anik ri nuk'atajem chak, ku k'asuj ronojel ri ch'ob'onik no'jib'al rech ri winaqil, pa kichak ri winaqil e chikixo'l konojel ri ajtinamit, che suk' ka kib'an ri chak ilonem no'jib'al, unuk'umrib' ruk' ri tob'anik kech ri aj tijonelab', urilik uwach ri ub'anikil, uwach ukayeb'al ri tinamit.*

Tzij k'utunik: nuk'tajem chak rech ilonem no'jib'al, chomanik rij, uwach uka'yeb'al Iximulew.

Con una naturaleza reflexiva y valor académico para el campo de la supervisión clínica y de l\*s profesionales en psicología clínica con interés específico en la alianza de trabajo en supervisión, este artículo exhorta a la consideración de estas alianzas de supervisión desde individualidades o aspectos comunes significativos.

Como primer paso, profundiza sobre el valor de las alianzas de trabajo en supervisión revisando diversos argumentos que señalan perspectiva en cuanto a los motivos para trabajar en estas alianzas, atendiendo a valoraciones diversas ofrecidas por la literatura para fines de entrenamiento y desarrollo profesional. Luego, revisa algunas de las implicaciones en términos de beneficios y riesgos en el trabajo de las alianzas de trabajo en supervisión. Concluye este artículo, incitando algunas reflexiones prácticas considerando características del contexto, en forma de recomendaciones que avancen hacia nuevas conexiones y saberes, articulando nuevas posibilidades para abordar el trabajo sobre las alianzas de supervisión en Guatemala.

Se ha dicho que la supervisión más valiente y creativa es la que interpreta la experiencia y abre paso al aprendizaje transformador (Carroll, 2009). Sin embargo, la supervisión abierta al descubrimiento rara vez ocurre libre de complejidades vividas y

menos aún, cuando se trabaja como práctica central en la formación de psicolog\*s clinic\*s. Diversos abordajes sobre la supervisión clínica acontecen a lo largo de los años describiendo y enfatizando diversas funciones, relaciones y procesos inmersos en su constitución que han complejizado el logro de consensos en relación a las expectativas y los estándares esperados de la supervisión clínica a través de múltiples contextos (Falender y Shafranske, 2016). Sin embargo, entre los factores comunes en supervisión suele destacar la importancia y el reconocimiento colocado sobre las alianzas de trabajo en supervisión, en parte porque esta alianza es tan fundamental en supervisión como lo es para la psicoterapia y por otra parte porque ha sido básica, no solo para que la supervisión funcione sino para que la supervisión funcione bien (Fernández-Álvarez, 2016).

La alianza de trabajo en supervisión, ha sido definida como “el factor común supremo que afecta los procesos y resultados de la supervisión clínica” (Watkins, 2014, p. 153). Encuadrar la práctica de supervisión sobre las alianzas de trabajo en supervisión no solo requiere trabajo fundamentado sobre la relación en supervisión sino además, claridad en cuanto a objetivos, tareas y el vínculo emocional entre la persona supervisora y la persona

supervisada (Bordin, 1983). Para incrementar la probabilidad de que estas alianzas sean fuertes, se suelen requerir posturas de humildad cultural en supervisión, revisando creencias, valores y perspectivas de mundo tanto de supervisor\*s como de supervisad\*s y clientes, atendiendo a la necesidad de trabajar con apertura ante la diversidad (Watkins y Hook, 2016). En Guatemala, como en otros países de Latinoamérica, el abordaje contemporáneo y contextual de las alianzas de trabajo en supervisión resulta fundamental para avanzar la salud y el bienestar en una población cada vez más grande en donde las personas supervisoras, supervisadas o clientes, conforman las nuevas demandas en cuanto a calidad en los servicios de supervisión.

Una persona supervisada en Guatemala reflexionaba, no hace mucho, sobre la calidad de las alianzas de trabajo en supervisión y el contexto vivido, dejando ver parte de las complejidades inmersas, construidas en contexto.

*Uno de los aspectos fundamentales que he aprendido durante mi desarrollo como psicóloga en supervisión clínica en Guatemala es ser corresponsable por la calidad de las alianzas de supervisión que construyo a lo largo de mi avance profesional. Al hacerlo suelen ser notorios los retos, los dolores de cabeza y por veces, las claras injusticias y los complejos beneficios sociales que se reparan, tensionan, transmiten o se multiplican en supervisión. Las alianzas de supervisión no son trabajo aislado del contexto guatemalteco y de lo que hoy atraviesa la profesión de la psicología clínica en el país, la región y la sociedad*

*más global. Ninguna de las experiencias de supervisión clínica que me han tocado vivir las he construido y transitado con menor dificultad por no enfatizar las alianzas de supervisión. Muy al contrario, ese énfasis me ha abierto a nuevos aprendizajes a pesar de claros privilegios en educación y desarrollo profesional. Los panoramas de justicia y bienestar son complejos y frágiles tanto en Guatemala como en el mundo contemporáneo. En medio de claros ejemplos del mal y buen manejo de poder y la autoridad, las complejidades enormes envueltas en las alianzas de supervisión son difíciles de señalar aunque se sienten sumamente necesarias para avanzar supervisión clínica en contexto (M. López, comunicación personal, 2017).*

Es desde los momentos de reflexión de las personas involucradas en la construcción de las alianzas de trabajo en supervisión en Guatemala, que se entretejen nuevas posibilidades para elevar la calidad de entrenamiento, desarrollo y oferta en materia de servicios de supervisión con ajuste real y conexión profunda al contexto. Desde individuos, díadas, grupos y comunidades vinculadas al ejercicio de la supervisión clínica en el país, las reflexiones fundamentadas en la experiencia y en la forma en que se construye esta experiencia, resultan claves. Avanzar en la reflexión conlleva aprendizaje y la creación de marcos de referencia mental vivos en cuanto a comportamientos, significados e *insight* (Carroll, 2009).

**¿Por qué enfocarse en las alianzas de trabajo en supervisión?**

Las alianzas de trabajo en supervisión deben de ser relevantes conforme a la ciencia y práctica de la profesión y claramente se viven de acuerdo a fuerzas sociales, profesionales, políticas y económicas, inmersas en ámbitos y relaciones diversas de la práctica, pero también, a través de lo que la investigación ofrece en cuanto a su conceptualización. El proceso para establecer alianzas de trabajo en supervisión, bajo un enfoque de supervisión clínica basado en las competencias por ejemplo, enfatiza una visión compartida entre la persona supervisora y la persona que es supervisada e involucra las expectativas generales sobre la supervisión, ateniendo a los conflictos, desacuerdos o tensiones que surgen como parte del proceso (Falender, Shafranske y Falicov, 2014).

Esta realidad constituye la primera razón por la cual es necesario avanzar el conocimiento científico y práctico enfocado sobre las alianzas de trabajo en supervisión en Guatemala y las experiencias de personas que supervisan y son supervisadas en el país, porque sus manifestaciones de acuerdo con el contexto necesitan mayor explicación, reconocimiento y comprensión. Las alianzas de trabajo en supervisión constituyen, ante todo, experiencias socialmente influidas, construidas y transmitidas. Dentro de su diversidad, el *Modelo de las Alianzas de Trabajo en Supervisión* (Bordin, 1983), goza de amplio reconocimiento en la literatura internacional y conceptualiza esta alianza como compuesta por dimensiones colaborativas y acordadas con respecto a objetivos, tareas y vínculos emocionales entre la persona que supervisa y la que es supervisada.

Internacionalmente, las alianzas de trabajo en supervisión gozan de amplia aceptación de

acuerdo a la investigación, contrastando a la limitada investigación específica sobre esta alianza en contextos del país. Sin embargo, investigaciones provenientes de algunos contextos en Guatemala, recientemente han apuntado a que en su establecimiento estas alianzas son consideradas como procesos temporales que demandan respeto (Cóbar, Cazali, Staebler, Grazioso, y Gallardo-Cooper, 2016), y que son influidas por la sociedad guatemalteca relacionando su significado a experiencias vinculadas a sistemas e instituciones de educación y de la academia en Guatemala, así como en función de las personas, las competencias y los estilos de supervisión practicados en contexto (Lubina, 2016).

La búsqueda de excelencia profesional y del mérito de la psicología, ofrece motivos invaluable por los cuales el trabajo enfocado en las alianzas de trabajo en supervisión debe continuar su progreso de manera central en los próximos años, profundizando en su relación y avance dentro de los contextos diversos y múltiples en el país.

El establecer y mantener alianzas de trabajo en supervisión abre posibilidades de crecimiento y son competencias estipuladas como críticas en supervisión, siendo estas alianzas profundamente integradoras y gozando de alta relevancia a través de múltiples abordajes teóricos debido a su reconocimiento y aceptación (Watkins, 2014). Se ha señalado que el éxito en las supervisiones suele ocurrir cuando estas alianzas y su trascendencia son acentuadas lejos de estilos autoritarios y se logran constituir como verdaderas conexiones interpersonales con objetivos y tareas compartidas (Consoli, Beutler y Bongar, 2017).

Las alianzas de trabajo en supervisión se fundamentan en las relaciones entre la persona supervisora y la persona supervisada y suelen ser instrumentales para organizar direcciones y acciones estratégicas de la supervisión, mientras ofrecen visiones de “cómo hacer” y “cómo ser” en supervisión (Watkins, 2014, p.159). En muchos sentidos estas alianzas pueden llegar a constituir verdaderos nichos ecológicos (Falicov, 2014) de supervisión en el país con gran capacidad y trascendencia para la profesión. Las alianzas de trabajo en supervisión representan así un imperativo contemporáneo de reflexión para la psicología y el trabajo comprometido en supervisión clínica en Guatemala, así como para l\*s profesionales que se entrenan y desarrollan en el país.

### **¿Para qué las alianzas de trabajo en supervisión?**

Una razón vital es que a través de estas alianzas, la fuerza de la supervisión suele ampliarse (Ladany, Mori y Mehr, 2013; Watkins, 2015). Estas alianzas, aunadas al entrenamiento en competencias multiculturales, prácticas efectivas de evaluación y enfoques interpersonales equilibrados, sensibles y orientados a la tarea entre colegas, suelen guiar los procesos y resultados deseados de la supervisión (Ladany, 2004). Otra razón, notoria en la práctica, es que las alianzas de trabajo en supervisión fuertes, con frecuencia incrementan las competencias multiculturales en supervisión (Ladany, Walker y Melincoff, 2001). A través de estas alianzas pueden ampliarse beneficios y la prevención de efectos perjudiciales o de daño en supervisión. Aun cuando la supervisión clínica exige objetivos y trabajo claro no exento de complejidades relacionales intrínsecas, vitales en función del contexto, es necesario comprender que trabajar la alianza de trabajo en supervisión también

llega a exigir complejidades vinculadas a tensiones, rupturas y reparaciones exitosas y no exitosas en la alianza, que demandan un enfoque sobre la relación básica de supervisión (Ladany, 2004). La relación básica de supervisión en Guatemala, cómo se vive y cómo se comprende, merece particular atención contemporánea desde la pluriculturalidad y multietnicidad, y en este sentido, aún hay mucho por reconocer y trabajar en el país.

Estas alianzas suelen ser combustible de excepcional rendimiento durante la travesía profesional en donde la persona supervisada y la que supervisa, se transforman en las diadas conductoras por excelencia en supervisión. Conforme estas alianzas atañen momentos de introspección personal y relacional, reflexionar suele impulsar nueva comprensión sobre su papel en el avance de la supervisión clínica en Guatemala. Las alianzas de trabajo en supervisión, el estilo y la auto-divulgación de la persona supervisora, la no divulgación de la persona supervisada y la evaluación, son variables señaladas como fundamentales tanto para los procesos como para los resultados en supervisión como para distinguir entre supervisiones efectivas e inefectivas (Ladany y col., 2013). La experiencia y la transmisión de procesos colaborativos y acordados es imperativa para las diadas y los grupos de supervisión en Guatemala. Tomar conciencia de su forma a través de la práctica de la supervisión clínica, se convierte en un ineludible actual considerando la fuerza, complejidad, efectividad o falta de la misma en las prácticas de alianza de supervisión contemporáneas y los resultados de la supervisión.

Diversos planteamientos significativos describen aspectos fundamentales de las alianzas de trabajo en supervisión. Algunos han remitido a

la diversidad, multiculturalidad y a los tiempos globales actuales delimitando importantes limitaciones teóricas, empíricas y prácticas de la supervisión (Ladany, 2014). Un presente y un futuro ya no lejano para las personas que supervisan y son supervisadas en Guatemala, con enfoque sobre las alianzas de trabajo en supervisión y su evaluación, puede resultar de amplio beneficio para la profesión y el gremio, revisando como se logran mejores prácticas trasladando información entre la investigación y los contextos de aplicación en Guatemala. En este sentido, la reflexión constituye un medio excepcional de aprendizaje en supervisión (Carroll, 2009), alentando la revisión de mapas mentales y del contexto y cómo se elige hacerlo ante el paso del tiempo. La inversión de recursos e intereses específicos con pensamiento crítico se recomienda alentando la participación y la consideración central de las alianzas de trabajo en supervisión en procesos próximos dentro del entorno individual, grupal y comunitario.

### **Para reflexionar**

Lo que se vive en Guatemala y en entornos más globales que afectan el trabajo de psicólogos\* s clínicos en supervisión indica la necesidad de resaltar el papel fundamental de las alianzas de trabajo en supervisión, su sentido y la seguridad cultural que provee en el entrenamiento y el desarrollo del trabajo profesional agremiado. Ejercer e intervenir desde la supervisión clínica exige cada vez más mayor evaluación, colaboración e investigación sabia sobre las alianzas de trabajo en supervisión y menor temor, arrogancia y fragmentación entre partes interesadas.

Primero, la expectativa de la auto-revelación

es inherente a la supervisión, tanto por parte de supervisad\* s como por parte de supervisor\* s para responder a procesos competentes de supervisión y se convierte en un medio de aprendizaje influenciado por las alianzas de trabajo en supervisión, incidiendo en la calidad y la cantidad de procesos de aprendizaje suscitados. Las razones para no revelar información en supervisión son vastas y se fundamentan, por ejemplo, en procesos frágiles y débiles de evaluación; sentimientos de inseguridad, vulnerabilidad y vergüenza; diferenciales de poder, en orientaciones y estilos teóricos diversos y en variables culturales como lo son género, orientación sexual, edad y valores (Hess y col., 2008). Las auto-revelaciones suelen contener y procesar información personal, profesional, contextual significativa y la mayoría de veces, suelen ser de carácter relacional. Por lo tanto, considere las siguientes reflexiones en torno a sus experiencias sobre auto-revelación en supervisión:

1. Clarifique contenidos y procesos ligados a auto-revelaciones que usted ha realizado o presenciado en contextos de supervisión en Guatemala. ¿Le han facilitado u obstaculizado su desarrollo?
2. Clarifique, ¿cuál fue el papel de la alianza de trabajo en supervisión en estos procesos de auto-revelación?
3. Clarifique, ¿qué características tuvo la alianza de trabajo en supervisión para revelar lo que fue necesario revelar y mantener en silencio lo que no debía revelar? (pense en términos de objeti-

vos, tareas y vínculos emocionales inmersos entre la persona que supervisaba y la que era supervisada). Reflexione además en términos de clientes.

4. En retrospectiva, considere ¿cómo poder fortalecer estas alianzas?, y si es necesario, clarifique, ¿qué factores contribuyeron a reparar o causar rupturas en la alianza de trabajo en supervisión?

5. Reflexione, ¿trabajó estas reparaciones o rupturas en la alianza de trabajo en supervisión dentro del contexto de supervisión? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Puede todavía hacerlo? ¿Qué necesitaría para hacerlo?

Segundo, evalúe la confianza o la seguridad cultural que existe en los procesos de supervisión clínica en Guatemala. Al respecto, es importante mencionar que aún se conoce poco sobre los procesos individuales e interpersonales que facilitan o debilitan esta alianza en supervisión (Dickson, Moberly, Marshall y Reilly, 2011), y que se ha argumentado que entran en juego los grados de confianza y transparencia que sirven como mecanismos sobre las cuales estas alianzas se construyen, mantienen y se fortalecen.

Es vital tener presente que la supervisión clínica que es de beneficio para las personas que supervisan se relaciona a las alianzas de trabajo en supervisión, a sentir seguridad dentro de la relación de supervisión y al trabajo conjunto con personas que supervisan ofreciendo su respaldo (Wilson, Davies y Weatherhead, 2016). Considere entonces:

1. ¿Cómo le ha ayudado construir

alianzas de trabajo en supervisión a lo largo de su desarrollo como profesional en Guatemala?

2. ¿Qué papel le otorgaría al sentido de seguridad dentro de la relación en supervisión?

3. ¿Cómo ha sentido el respaldo de quien ha construido alianzas de trabajo en supervisión con usted?

Luego, piense en cómo se aplican las competencias multiculturales a la alianza de trabajo en supervisión desde lo que le ha demandado el contexto y desde lo que usted ha querido o podido ofrecer en Guatemala. Al respecto, se ha argumentado que atender a las identidades múltiples multiculturales inmersas en supervisión, desde el inicio de la formación de la alianza de trabajo en supervisión es recomendable y que el hacerlo, previene inferencias y suposiciones incorrectas que pueden tensar o causar rupturas a estas alianzas (Falender y Shafranske, 2017).

En este sentido, la diversidad sociocultural en supervisión, incluyendo aspectos como los abordajes de formación y entrenamiento dentro y fuera de la ciudad de Guatemala, adquieren y merecen una atención especial y consideración reflexiva, sobre todo en función de las realidades locales y globales que se deben reconocer y las creencias sostenidas que deben ser sujetas a revisión. Reflexione en base a las siguientes preguntas:

1. ¿Quién es usted, multiculturalmente? ¿Lo sabe la persona que le supervisa o la que es supervisada por usted?, ¿cómo?, ¿por qué sí o por qué no?

2. Las tensiones y las rupturas en las alianzas de trabajo en supervisión que ha experimentado, ¿se produjeron?, ¿se mantuvieron? y, ¿se resolvieron? Clarifique, ¿por qué razones?, ¿a través de qué comportamientos? ¿Qué papel sostuvieron las actitudes y los valores propios?, ¿qué papel sostuvieron las actitudes y los valores de la otra persona (s) involucrada?

Consiguientemente, al pensar en cómo lograr un mayor enfoque en las alianzas de trabajo en supervisión es vital reflexionar sobre los rasgos positivos o negativos de estas alianzas aplicadas en contexto. Después de todo, pese a sus múltiples bondades, las posibilidades de riesgo y daño en la práctica de supervisión siempre existen y siempre son vitales estas consideraciones en su construcción, sobre todo en materia de prevención. Al respecto, Fernández-Álvarez (2016), señaló la importancia de indagar con mayor profundidad en los rasgos tanto positivos o negativos de la relación de supervisión así como la necesidad de conocer el perfil de la persona que supervisa y la forma como se desarrolla el vínculo o la relación de supervisión. Con este planteamiento en mente, cómo respondería usted a:

1. ¿Cuáles son los rasgos positivos de las relaciones en supervisión vividas por su persona?, ¿y los negativos?
2. Si tuviera que describir el perfil de la persona que le ha supervisado, ¿cómo lo haría? ¿qué características de la persona que le ha supervisado tienen mayor peso para usted y por qué?, ¿por qué es ella o él quien le supervisa a usted?

3. Si tuviera que escribir una narrativa de cómo se desarrolló un vínculo o una relación en supervisión que usted ha experimentado, ya sea como persona supervisada o que supervisa, ¿qué recuerdos le vienen a la mente?, ¿por qué?, ¿en qué medida le ayudó o no este vínculo o esta relación?

Las alianzas de supervisión, suelen conceptualizarse como procesos de co-construcción (Watkins, 2014). En las alianzas de supervisión, influyen elementos como el poder, la inteligencia emocional, los estilos de apego, las prácticas evaluativas, y los niveles de conflicto y ambigüedad (Bernard y Goodyear, 2014). A modo de aprendizaje reflexivo, describa como usted experimentó, en una alianza de trabajo en supervisión específica, la influencia de estos elementos. Clarifique, ¿cómo estos elementos de influencia intervinieron para darle fuerza o debilidad a esta alianza en esta situación específica? ¿Qué haría igual o qué haría diferente en un futuro no muy lejano?

### **Reflexiones finales**

Anteriormente se mencionó que las alianzas de trabajo en supervisión involucran relaciones de trabajo co-construidas que idealmente logran ser más grandes que la suma de sus partes (Watkins, 2014), y que estas alianzas se conocen por potencializar el trabajo en supervisión (Bordin, 1983; Watkins, 2014). A través del trabajo efectivo en las alianzas de supervisión (Falender, Shafranske y Falicov, 2014; Falicov, 2014; Fernández-Álvarez, 2016; Ladany et al., 2001) es posible visualizar nuevas oportunidades para lograr los resultados deseados en supervisión, encajando, hábilmente, estas alian-

zas a las demandas y las necesidades reales de entrenamiento y desarrollo profesional a través de los contextos diversos del país. Esta integración, no libre de desafíos, avanzará conforme aumenta la calidad de investigación contextualizada y traslacional sobre las alianzas de trabajo en supervisión en Guatemala, respondiendo a contextos diversos que son imprescindibles para el progreso y el trabajo propositivo desde la profesión de la psicología y la supervisión clínica en Guatemala.

Características relacionadas a la historia de Guatemala, su diversidad etnolingüística, las tradiciones de su gente, los escenarios urbanos y rurales de influencia próxima, los accesos a educación y los temas vitales de género y edad dentro de la sociedad guatemalteca (Grazioso, Keller, Swazo y Consoli, 2013), son algunos de los factores vitales que ameritan respuestas contemporáneas contextualizadas para el avance de la supervisión clínica y el desarrollo de las alianzas de supervisión en Guatemala al servicio de la población. Las características sociales del país, constituyen verdaderas oportunidades, no libres de retos, para avanzar relaciones de trabajo que valoran perspectivas múltiples y diversas, acentuando el interés, desarrollo y la evaluación continua de estas alianzas y su transmisión en Guatemala.  $\Psi$

## Referencias

- Bernard, J., y Goodyear, R. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* [Fundamentos de la supervisión clínica]. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Bordin, E. (1983). A working alliance based model of supervision. [Un modelo de supervisión basado en la alianza de trabajo]. *The Counseling*

*Psychologist*, 11, 35-42.

- Carroll, M. (2009). From mindless to mindful practice: On learning reflection in supervision. [Desde la práctica no consciente a la totalmente consciente: Sobre el aprendizaje de la reflexión en supervisión]. *Australian Journal of Psychotherapy*, 15(4), 38-49.
- Cóbar, A. A., Cazali, L., Staebler, I., Grazioso, M. P., y Gallardo-Cooper, M. (2016). *Investigación de un modelo de supervisión en Guatemala*. Cartel presentado en el X Congreso de la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología y el III Congreso Nacional del Colegio de Psicólogos de Guatemala, Antigua, Guatemala.
- Consoli, A. J., Beutler, L., y Bongar, B. (Eds.) (2017). *Comprehensive textbook of psychotherapy* [Libro de texto integral sobre la psicoterapia: Teoría y práctica] (2da ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Dickson, J., Moberly, N., Marshall, Y., y Reilly, J. (2011). Attachment style and its relationship to working alliance in the supervision of British clinical psychology trainees. [Estilo de apego y su relación con la alianza de trabajo en la supervisión de aprendices británicos/as de psicología clínica]. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(4), 322-330.
- Falender, C. A., y Shafranske, E. P. (2016). Clinical supervision [Supervisión clínica]. En J. C. Norcross, G. R. VandenBos y D. K. Freedheim (Eds.), *Handbook of clinical psychology* [Manual de psicología clínica] (pp.175-196). Washington, DC: American Psychological Association.
- Falender, C. A., y Shafranske, E. (2017). *Supervision essentials for the practice of Competency-Based Supervision* [Los esenciales de la supervisión para la práctica de la supervisión basada en competencias]. Washington DC: American Psychological Association.

- Falender, C. A., Shafranske, E., y Falicov, C. J. (2014). Diversity and multiculturalism in supervision [Diversidad y multiculturalismo en supervisión]. En C. A. Falender, E. P. Shafranske, y C. J. Falicov (Eds.), *Multiculturalism and diversity in clinical supervision: A competency-based approach* [Multiculturalismo y diversidad en supervisión clínica: Un enfoque basado en competencias] (pp. 273-281). Washington, DC: American Psychological Association.
- Falicov, C. J. (2014). Psychotherapy and supervision as cultural encounters: The multidimensional ecological comparative approach framework [Psicoterapia y supervisión como encuentros culturales: el enfoque ecológico comparativo]. En C. A. Falender, E. P. Shafranske, y C. J. Falicov (Eds.), *Multiculturalism and diversity in clinical supervision: A competency-based approach* (pp. 29-58). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fernández-Álvarez, H. (2016). Reflections of psychotherapy supervision. [Reflexiones de la supervisión en psicoterapia]. *Psychotherapy Research* 26, 1-10. <https://doi.org/10.1080/10503307.2015.1014009>.
- Grazioso, M. P., Keller, J., Swazo, R., y Consoli, A. J. (2013). Counseling in Guatemala [Consejería en Guatemala]. En T. Hohenshil, N. Amundson, y S. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* [La consejería alrededor del mundo: Un manual internacional] (pp. 389-397). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Hess, S. A., Knox, S., Schultz, J. M., Hill, C. E., Sloan, L., Brandt, S., Kelley, F., y Hoffman, M. A. (2008). Predoctoral interns' nondisclosure in supervision. [Las no revelaciones de internos/as predoctorales en supervisión]. *Psychotherapy Research*, 18(4), 400-411.
- Ladany, N. (2004). Psychotherapy supervision: What lies beneath [Supervisión en psicoterapia: Lo que subyace]. *Psychotherapy Research*, 14(1), 1-19.
- Ladany, N. (2014). The ingredients of supervisor failure. [Los ingredientes del fracaso del supervisor/a]. *Journal of Clinical Psychology*, 70, 1094-1103.
- Ladany, N., Mori, Y., y Mehr, K. E. (2013). Effective and ineffective supervision. [Supervisión efectiva e inefectiva]. *The Counseling Psychologist*, 41(1), 28-47.
- Ladany, N., Walker, J., y Melincoff, D. (2001). Supervisory style: It's relation to the supervisory working alliance and supervisor self-disclosure [Estilo en supervisión: Su relación con la alianza de trabajo en supervisión y la auto-revelación del supervisor/a]. *Counselor Education and Supervision*, 40(4), 263-275.
- Lubina, M. (2016). *¿Qué te gustó y qué harías diferente?: Un estudio contextualizado sobre las alianzas de supervisión* [Tesis de maestría]. Manuscrito no publicado, Departamento de Psicología, Universidad del Valle de Guatemala, Guatemala.
- Watkins, C. E., Jr. (2014). The supervisory alliance as quintessential integrative variable [La alianza de supervisión como variable integrativa por excelencia]. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 44(3), 151-161.
- Watkins, C. E., Jr. (2015). The alliance in reflective supervision: A commentary on Tomlin, Weatherston, and Pavkov's critical components of reflective supervision [La alianza en la supervisión reflexiva: Un comentario sobre Tomlin, Weatherston y los componentes críticos de Pavkov de la supervisión reflexiva]. *Infant Mental Health Journal*, 36(2), 141-145.
- Watkins, C. E., Jr., y Hook, J. N. (2016). On a culturally humble psychoanalytic supervision perspective: Creating the cultural third [Sobre una perspectiva de supervisión psicoanalítica culturalmente humilde: Creando el tercero cultural]. *Psychoanalytic Psychology*, 33(3), 487-517. <https://doi.org/10.1037/pap0000044>.
- Wilson, H., Davies, J. S., y Weatherhead, S. (2016). Trainee therapists' experiences of supervision during training: A meta-synthesis. [Las experiencias de terapeutas en supervisión durante entrenamiento]. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 23(4), 340-351.