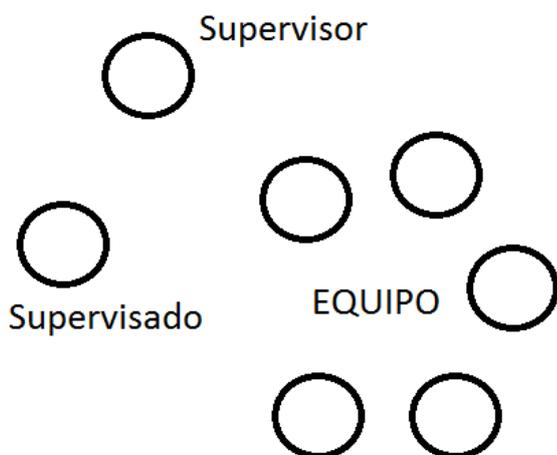


Supervisión centrada en soluciones

Descripción

En esta modalidad de supervisión, supervisor y equipo tendrán que colaborar manteniendo dos roles diferentes. Esto significa que cada uno tendrá una consigna (actitud que debe adoptar) y una lista de tareas. El equipo podrá aconsejar al profesional supervisado, ampliando el foco que tradicionalmente se usa que debiera estar centrado en el caso y entendiendo también las emociones que le surgen desde su particular situación laboral, que ha ido construyendo en el tiempo.

La distribución física de los asistentes no es casual, porque permite que el ejercicio tome un cierto carácter de ritualidad e importancia, además de contribuir a que cada uno permanezca en su posición y su rol. Es por ello que la distribución será la siguiente:



El equipo forma un semicírculo abierto, creando un espacio propio que permita que las opiniones sean expresadas hacia el centro, sin mirar directamente al supervisado pero sin tapar completamente la visión.

Método

1-Se le pedirá al supervisado que trabaje considerando aspectos contextuales e históricos y no sólo en torno al caso. Por ello, la consigna implica que el supervisor se asegurará que el supervisado vea al equipo como un aliado en esta actividad, confiando que no se hará un uso indebido de la información que entregará. El equipo pondrá atención en el contenido de las respuestas y en el modo en que estas se expresan, considerando que luego deberá hablar sobre el supervisado de manera lo más respetuosa posible.

2. El supervisado tendrá 20 minutos para hablar de tres temas. El primero corresponde a su trayectoria laboral. Deberá sintetizar su trayectoria, mostrando los puntos altos y bajos, donde se ha especializado y también las áreas donde ha incursionado. Agregará cualquier otro dato que le parezca enriquecedor como por ejemplo sus expectativas al empezar a trabajar, su nivel de satisfacción frente al trabajo, etc. El segundo tema es su participación específica en el programa o equipo de trabajo. En este punto contará los datos más relevantes y lo relacionará con su experiencia laboral anterior. La idea es delinear un contexto para dar a entender cómo es que ha aparecido la situación que trae a supervisión. Por último debe definir su queja y una solución milagrosa. Debe explicar la situación pero sin preocuparse de presentarlo de manera “elegante”, es decir, debe privilegiar el aspecto expresivo más que la exactitud (clarificar y definir será responsabilidad del equipo en el próximo paso), incluyendo las emociones que le genera -negativas muchas de ellas- y también cómo se imagina que este problema podría desaparecer si tuviera recursos ilimitados para hacerle frente.

3. El supervisor juega un rol importante en ayudar al profesional supervisado a ilustrar lo más vívidamente su situación problemática con preguntas tales como ¿Cómo le contarías esta situación a las demás personas fuera del trabajo? ¿Si fueras millonario/tuvieras poderes mágicos/recursos ilimitados, qué harías para hacer frente a este problema? ¿Cómo lo solucionarías si tus acciones no acarrearán consecuencias negativas? ¿Podrías explicar cómo te sientes con un ejemplo que podamos entender?

Se sugiere que en la pizarra el profesional supervisado anote las principales ideas que aparecen en los tres temas en una tabla como la siguiente:

Trayectoria laboral	
Participación específica en el programa	
Queja y solución milagrosa (considerar emociones)	

4. Trabajo del equipo: El equipo deberá crear hipótesis a partir de lo que relató el supervisado para ayudarlo a solucionar su problema. Esto implica que puede arriesgarse a imaginar conexiones fuera de lo común pero siempre sabiendo que el supervisado tomará sólo lo que le resulte útil, por lo que debe intentar entender cuál consejo o idea está más al alcance de él y podría resultarle valiosa. El supervisado no sólo escuchará en silencio, sino que tomará nota de todo lo que le pueda resultar útil. Las hipótesis que genera el equipo esta vez no deben centrarse únicamente en el caso, sino que de manera respetuosa debe conectar trayectoria con participación y con la queja/solución.

El equipo deberá intentar comprender cuáles son las motivaciones y dificultades del supervisado. ¿Qué es lo que quiere lograr? ¿Por qué no lo logra? ¿Cuáles son los obstáculos? Y luego llegar a un consenso sobre un conjunto de sugerencias pero considerando la trayectoria y capacidades del supervisado (es decir, que estén a su nivel actual de solucionar problemas).

Para asegurar la variedad de soluciones, el supervisor resumirá las propuestas en una tabla como esta:

Solución 1	
Solución 2	
Solución 3	
Solución 4	

5. Síntesis: El equipo y supervisado podrán dialogar, pero evitando centrarse en los desacuerdos para enfocarse en refinar los consejos. La tarea será justamente llegar a un acuerdo satisfactorio de un conjunto de pasos a seguir o consejos que deberían conducir a una resolución del problema a través de acciones o cambios de perspectiva. Entre todos deben perfeccionar la tabla generada en el paso 2. El hecho de que el equipo trabaje en dar soluciones lo más concretas a la situación, está hecho para permitir que el supervisado en cambio trabaje en función de su propia reflexión a partir de su propia narración y de las hipótesis que ha generado el grupo.

Condiciones

- Es necesario que el equipo esté preparado para enfocarse en soluciones concretas y que piensen bien antes de hablar para ir directo al grano de manera simple y directa.
- Debe existir un clima de confianza y consideración en el grupo, que permita que el supervisado ponga en juego elementos personales de su historia y usarlos en el análisis con el debido respeto.
- Profesionales dispuestos a trabajar su propio personaje, su propio rol y por tanto las acciones que lleva a cabo, permitir que sean puestas en discusión y desde ahí la posibilidad de reformularlas.

Aspectos operativos y de organización

- Idealmente contar con un grupo de más de 3 personas (para permitir una variedad de perspectivas).
- Pizarra o paleógrafo que permita la exposición del esquema.
- Espacio físico para la realización de la actividad, que permita que el grupo trabaje en un círculo frente al esquema diseñado
- Al menos 40 minutos para el desarrollo del ejercicio en términos globales.

Método de supervisión en base a la hipótesis

Descripción

Se trata de una metodología que apunta justamente a la conciencia y construcción de hipótesis, más que a la resolución del caso, donde obviamente esto último no está fuera de la intención, sino que solamente está por debajo del interés de reconocer las propias hipótesis. El valor de reconocer las propias hipótesis tiene que ver con el generar múltiples explicaciones que sean provocadoras de nuevas visiones de una situación problemática, lo que trae consigo las posibilidades de movilidad que tiene el profesional.

Método

1. En primer lugar, el profesional que presenta el caso muy brevemente en 5 minutos
2. Luego se le pide trabajar en base al siguiente esquema

Hipótesis con las que está trabajando	Dispositivos tácticos y acciones que se han desarrollado	Observaciones respecto de lo que se ha obtenido (buenos y malos resultados)
--		
--		
--		
--		

La propia construcción del cuadro (esquema) permitirá identificar algunas hipótesis que están operando y cómo éstas han sido puestas en juego.

3. Una vez que ha completado el cuadro, se le pide al equipo que haga **preguntas** respecto de la situación, pero al momento de hacer una pregunta cada persona debe revelar cuál es **la hipótesis que está operando detrás de su pregunta**, privilegiando que el tipo de hipótesis que aparecen, sean lo más correspondientemente posibles al caso. Esto posibilita que vayan apareciendo muchas hipótesis respecto de la situación. Todas las hipótesis deben ser tratadas con la misma dignidad, en el sentido que se consideran no por su nivel de plausibilidad, sino que más bien en relación a qué tipo de acciones (movilidad) puede generar en el profesional.
4. El profesional que ha presentado el caso, hace un breve análisis de las hipótesis que están apareciendo, buscando como éstas dan aporte de alguna novedad, viendo si algunas de ellas son hipótesis que ya han sido puestas en juego, junto con el responder las preguntas. Una persona del grupo toma nota del cuadro que se ha presentado y de las diferentes hipótesis que han emergido.
5. Por último, el supervisor hará un meta comentario acerca de las hipótesis que han ido apareciendo, si se parecen demasiado o no; si son en cambio muy diferentes entre sí; las principales fuentes de referencia de las hipótesis (biológicas, psicológicas, psicopatológicas, culturales, etc.) con lo cual también da una retroalimentación al equipo; podrá además comentar algunas hipótesis en particular que, según su experiencia, entregan mayores posibilidades de desentramamiento.

Condiciones

- Todos los miembros del equipo, al momento de participar con sus preguntas, debe revelar sus hipótesis y para ello se requiere que haya un cumplimiento irrestricto aunque las preguntas sean muy simples (ejemplo: ¿Quiero saber qué edad tienen los padres? O ¿Desde cuándo que están insertos en el programa? Deben revelar sus hipótesis, o al menos inventarlas. Esto parte de la base que no puede existir una pregunta que no contenga en sí misma una hipótesis desde la cual está siendo planteada. Para ello el supervisor no debe permitir que alguien declare, “estoy haciendo sólo una pregunta, no tengo ninguna hipótesis detrás” porque esto se entiende que es imposible y por ende si es necesario tendrá que explicarlo en términos teóricos al grupo si es necesario.
- Se puede dar especial énfasis en la mirada sistémica pensando en los conceptos batesonianos de evitar los principios dormitivos (definiciones redundantes) para centrarse en **hipótesis relacionales** que pongan al terapeuta y el caso con sus elementos.
- Se requiere contar con una situación (caso) que se presente, que idealmente esté en su etapa inicial o cuando se requiere de nuevos puntos de vista. Aquellas situaciones que presentan cierta urgencia podrían no contar con las condiciones para reflexionar libremente en torno a las hipótesis que se pueden levantar de su lectura, dado que precisamente se privilegiará la búsqueda de una solución por sobre la hipótesis. Esto es de central importancia, ya que se deben tener en cuenta las condiciones reales del caso en que se pueda pensar sin la presión de urgencia que un caso de gravedad extrema requiere.
- Se requiere además cierta libertad de tiempo para el desarrollo del ejercicio ya que se entiende que el rellenar el cuadro con las propias hipótesis y los rendimientos que han tenido ya es un ejercicio que ocupa tiempo. Luego, las ideas simples (proceso de hipotetización) no demoran mucho en emerger, pero en la medida que el grupo va complejizando su forma de leer la situación y va estableciendo cada vez nuevas conexiones, se va requiriendo de un mayor tiempo para trabajar y comentar cada una de ellas.
- Se debe valorar la generación de hipótesis como fruto de un proceso abductivo y que no necesariamente está vinculado a un ejercicio científico de validación o comprobación. Las hipótesis no necesariamente deben corresponderse con la realidad, sino que son formas de pensar sistémicamente en la apertura de novedad y posibilidades.

Aspectos operativos y de organización

- Idealmente contar con un grupo de más de 3 personas (para la variedad y diversidad de las hipótesis emergentes)
- Pizarra o papelógrafo que permita la exposición del esquema mientras el profesional lo realiza
- Espacio físico para la realización de la actividad, que permita que el grupo trabaje en un círculo frente al esquema diseñado
- Un supervisor a cargo de la actividad, un profesional que exponga una situación problemática a supervisar, un grupo atento y dispuesto a participar del ejercicio.
- Al menos 30 minutos para el desarrollo del ejercicio en términos globales

Método de evaluación a través de la supervisión

Descripción

Se trata de una modalidad de supervisión que está centrada en la posibilidad de efectuar, junto a la supervisión misma, la entrega de herramientas concretas de trabajo, la revisión de una situación y por sobre todo una evaluación del proceso que se está llevando a cabo. Lo importante será considerar el nivel de ajuste que tiene el proceso con el mandato específico del programa o con los requerimientos que tiene el equipo del cual participa.

Se deben establecer lineamientos para alcanzar el mayor grado de efectividad y de cumplimiento de lo que se ha establecido como planificación, sin que esto signifique necesariamente que se pierda la capacidad reflexiva.

Se entiende de esto que la supervisión puede resultar ser un ejercicio bajo el cual, igualmente a través de un caso, se evalúe la participación en el equipo, el momento de desarrollo, la forma de insertarse, de estar operando, etc.

Se centra casi de manera exclusiva en las acciones desarrolladas en el proceso, su pertinencia y su continuidad.

Método

1. Se inicia con la presentación de la situación, en un tiempo aproximado de 10 minutos, el profesional que expone el caso no debe ser interrumpido para que pueda exponer el proceso. Se debe centrar en las acciones desarrolladas, incluso se espera poder llegar a una descripción ordenada de la historia de las acciones que se han llevado a cabo, en orden cronológico.
2. El supervisor lleva a cabo una primera lectura de las acciones, sin comprometer un análisis de la calidad de las mismas, sino que más bien evaluando cómo éstas se han ido articulando y evaluando la pertinencia de las mismas. Esta primera lectura es igualmente un intento de intervención, pues trata de poner en conjunto elementos que el supervisado pudiera haber puesto de manera separada.
3. Nuevamente el supervisor propone al grupo una lectura de las acciones, esta vez centrando la discusión (que se abre al grupo) en relación al nivel de continuidad que éstas han presentado o en qué medida algunas de ellas pudieron haber quedado sin algún tipo de seguimiento. El grupo discute abiertamente acerca de las acciones, cómo estas ocurrieron y el sentido que pudieran tener, de alguna manera está tratando de imaginar la motivación de cada una de las acciones, de parte del supervisado.
4. El grupo puede hacer preguntas al profesional que presenta el caso, buscando que se cuente con todas las justificaciones posibles de las acciones y las posibilidades que abre el poder retomarlas en caso de que hayan sido suspendidas.
5. Idealmente el profesional que presenta, debiera culminar el ejercicio llenando el siguiente cuadro:

Acciones	Indicaciones acerca de su realización (por qué/ para qué)	Nivel de continuidad de las acciones realizadas

El trabajo sobre la continuidad de las acciones es central, porque de alguna manera permite que el supervisado evalúe si ha actuado con algún nivel de consistencia, de programación, de orden o no. El hecho de que revise esta situación no quiere decir que siempre se requiera que tenga orden, sino más bien que haga consciente si es que ha tenido un accionar en base a un plan o de manera aleatoria.

6. El supervisor hace una lectura final en la cual relaciona las directrices del programa con las acciones ejecutadas, evalúa en tanto pertinencia y da indicaciones en base a ello. El profesional que ha presentado la situación recoge las sugerencias y determina las acciones a seguir, entre las cuales se encuentran aquella que ha iniciado pero que han quedado interrumpidas durante el proceso, así como otras acciones que, esta vez, tienen directa relación con dar cumplimiento a lo establecido por el programa. Este comentario del supervisor es una especie de ampliación del foco, desde el caso, hacia una lectura que intente revisar (evaluar) la situación desde una lógica un poco más global, que incluya al supervisado, su rol, su participación en un equipo, en el programa, los lineamientos o mandatos del mismo, etc.

Condiciones

- Se requiere contar con un conocimiento cabal del orden o esquema ideal que sugiere el Programa al cual se pertenece, el manejo correspondiente de los objetivos y la modalidad en que esto se debe poner en juego en cada situación.
- Se debe disponer de una escala de prioridades, donde algunas acciones son indicadas por el programa como urgentes o prioritarias y otras acciones pueden ser consideradas como secundarias. Este ordenamiento es el que debe proponer el supervisor al grupo, idealmente explicando el sentido que tiene.
- Se intenta priorizar por las responsabilidades (que quien deba hacer las tareas correspondiente se haga cargo de ellas) y la eficiencia (en el desarrollo de las acciones en el menor tiempo posible), lo que implica un alto nivel de compromiso con la ejecución del programa, tanto del grupo, como del profesional que presenta la situación.
- Se requiere contar con un pool de herramientas que pudieran ser necesarias como indicación para los profesionales, que les permitan alcanzar un mayor grado de eficiencia (uso de instrumentos; tipos de intervenciones; entre otros). Se trata de supervisar, de monitorear la situación, pero también entregando algunas directrices de manera concreta.

Aspectos operativos y de organización

- Idealmente contar con un grupo de más de 3 personas (para la variedad y diversidad de las acciones que sean consideradas como posibles de realizar)
- Pizarra o papelógrafo que permita la exposición del esquema mientras el profesional lo realiza
- Espacio físico para la realización de la actividad, que permita que el grupo trabaje en un círculo frente al esquema diseñado
- Un supervisor a cargo de la actividad, un profesional que exponga una situación problemática a supervisar, un grupo atento y dispuesto a participar del ejercicio.
- Al menos 30 minutos para el desarrollo del ejercicio en términos globales

Método en base a Preguntas Circulares

Descripción

Al igual que las metodologías anteriores, en esta el profesional da inicio al ejercicio presentando un caso o alguna situación compleja, incómoda, confusa, entrampada, etc., que a juicio de quién presenta, requiere de un espacio de ayuda para obtener diferentes perspectivas de lo que está ocurriendo.

Como aclaración general, el supervisor debe estar muy atento a guiar los distintos momentos de la supervisión y determinar un tiempo específico para cada uno de ellos con el objetivo de, en este caso, lograr una conversación circular que sea generativa y no permitir detenerse únicamente en detalles de contenido de lo que se esté presentando. Una palabra clave en este trabajo es el de “conducción”, puesto que el supervisor más que un experto conocedor, debe ser un experto comunicador para poder lograr generar la circularidad en el espacio.

Se trata de una metodología que más que responder alguna pregunta específica del profesional, promueve una conversación circular en el equipo, que le permite a quien expone obtener nuevas lecturas respecto de cómo está observando el caso, cómo se posiciona ante alguna temática en específica, entre otras cosas, a partir de lo que comenta el resto.

Método

- 1- En un primer momento el profesional cuenta con 20 minutos para presentar su caso al equipo sin ser interrumpido por ninguno de los integrantes de éste ni por el supervisor. Es importante en esta fase fijarse en lo que el profesional escoge decir en sus 20 minutos, pues podría estar diciendo respecto a cómo ve el caso o la situación de acuerdo a lo que elige exponer en la supervisión. Mientras el profesional expone, puede apoyarse en el uso de una pizarra para dibujar ya sea un genograma, diagrama de la situación, identificar relaciones, datos o fechas relevantes, etc.
- 2- Luego de que el profesional termina de exponer, el supervisor da espacio para que el equipo haga preguntas. Sin embargo en esta metodología, *las preguntas no están dirigidas al profesional que ha presentado la situación, sino que a los miembros del equipo*. El supervisor puede dar inicio haciendo las primeras preguntas a algún integrante mientras el profesional mantiene silencio y observa.

Algunos ejemplos de preguntas circulares:

¿Qué crees tú (a x persona) que le complica a esta persona con el caso?

¿Qué crees tú (a x persona) que le ha sido más complicado en el tiempo?

¿Cómo crees tú (a x persona) que percibe la familia este tipo de intervención?

- 3- A quién le hacen la primera pregunta, **siempre debe responder por otro** (en este caso el profesional que expuso la situación). Luego, es el mismo quien tiene la responsabilidad de hacer la siguiente pregunta a otro miembro del equipo y así sucesivamente con cada uno de ellos. Con esto la conversación se torna más dinámica y permite que todo el equipo participe en la comprensión del caso o situación presentada. Es importante connotar, que a quién escoge cada uno para hacerle la pregunta tampoco es algo casual, al igual que el tipo de pregunta que le hace y los contenidos que circulan. Es ideal que alguien pueda estar de observador y connotar esta información al final. El caso pasa más bien a un segundo plano, valorando las preguntas que emergen y las que muchas veces son también útiles para el propio proceso.

Este segundo momento de preguntas circulares debiese durar como máximo 30 minutos. Es responsabilidad del supervisor procurar cumplir los tiempos, evaluar que las preguntas realizadas si fomenten la circularidad y que la conversación no se detenga en detalles o escape al objetivo de esta metodología.

- 4- Finalmente, el profesional tiene un tiempo para comentar acerca de las respuestas que los otros han dado en nombre suyo, no sólo identifica en un nivel en sentirse representado o no, sino que además comenta las temáticas nuevas que pudieran haber emergido

Es importante recalcar que el supervisor está encargado de velar por el cumplimiento de la circularidad en las respuestas, es decir, que no haya quién deje de responder por sentir que no sabe lo que le pase al otro y que se trabaje en el terreno de lo hipotético, de lo que se puede especular. El mismo profesional tendrá luego la posibilidad de comentar en qué medida se ha sentido interpretado por los otros

El objetivo de esta metodología está en hacer circular la información para que todos tengan ocasión de ponerse en el lugar del profesional, (al tener que responder a las preguntas) sin ser este nunca quién responda las preguntas, pero que está muy atento a la conversación que se está generando, incluso tomando nota si lo considera necesario

Condiciones

- Para poder emplear esta metodología, es condición necesaria conocer a qué se está refiriendo cuando se alude a las **preguntas circulares**. Este tipo de preguntas están basadas en recoger información en términos circulares y en términos de diferencia privilegiando el poner distintos elementos en relación por sobre algo “intraprésico” o causal. Estas promueven la generación de un proceso recursivo, pues todos los participantes de la conversación (supervisor, profesional y equipo) cambian constantemente su comprensión del caso o situación sobre la base de la información ofrecida por los otros. Las preguntas circulares informan respecto de las diferencias, las nuevas conexiones entre las ideas, significados y comportamientos, alejándose de la idea de sólo buscar información o contenido. **Es condición necesaria valorar la circularidad por sobre la causalidad** y para ello se privilegia el hacer preguntas como “¿Cómo es que...?”, “¿Qué crees tú...?”, “¿Cuáles podrían ser...?” por sobre un “¿Por qué?” que inmediatamente tiene una connotación lineal.
- Otra condición puede ser el uso de la hipótesis como base a la formulación de las respuestas y que por lo tanto **las preguntas sean respondidas aun no sabiendo exactamente la respuesta o qué es lo que diría el otro**. Al entrar en el terreno de la hipótesis, se entra en el terreno de lo posible o lo no posible y así se permite ampliar el espectro de lecturas realizadas sobre una misma situación.

Aspectos operativos y de organización

- Idealmente contar con un grupo de más de 4 personas (para la variedad y diversidad de las acciones que sean consideradas como posibles de realizar)
- Pizarra o papelógrafo que permita la exposición del esquema mientras el profesional lo realiza
- Espacio físico para la realización de la actividad, que permita que el grupo trabaje en un círculo frente al esquema diseñado
- Un supervisor a cargo de la actividad, un profesional que exponga una situación problemática a supervisar, un grupo atento y dispuesto a participar del ejercicio.
- Al menos 45 minutos para el desarrollo del ejercicio en términos globales

Método en base a la Pregunta

Descripción

Esta metodología busca enfocarse en un aspecto específico del caso o situación que exponga el profesional, quien debe realizar una pregunta al equipo que posteriormente discutirá en torno a ella. Lo relevante de este método es que si bien se espera igualmente dar una respuesta a la pregunta realizada, esto último no se destaca como objetivo final, si no que más bien se intenta potenciar el trabajo en torno a esa pregunta, rodearla y generar un espacio de conversación en el que se reflexione de dónde viene esa pregunta, qué hipótesis hay a la base y de por qué el profesional se está preguntando específicamente eso y no otra cosa. Se espera generar una instancia de conversación y reflexión en torno a la pregunta realizada y que esto entregue nuevos puntos de vista a quien lo solicita.

Método

- 1- En primer lugar el profesional debe dar una breve referencia del caso que va a ocupar para el trabajo, llegando inmediatamente a la pregunta que tiene para la supervisión. Una pregunta que ciertamente cree que sea posible de responder por el grupo.
Es importante aclarar que no sirve plantear preguntas tipo: ¿Qué puedo hacer con esta situación? O ¿qué me sugieren hacer?, si no que por el contrario, la pregunta debe contener algún grado de complejidad, que relacione diferentes elementos y que por lo tanto no sea de una respuesta lineal. Como se requiere que la pregunta sea lo más completa posible, incluso se puede dar un tiempo determinado para que quien expone la elucubre (5 minutos). Una vez elaborada esta, es preferible que quede escrita en alguna pizarra o papel para que esté a la vista de todo el equipo.
- 2- Luego se da un tiempo de unos 20 minutos para que el equipo trabaje primero en *torno a la pregunta* que el profesional se hace. En este momento entonces el grupo puede plantear algunas hipótesis respecto de por qué el profesional se pregunta eso y no otra cosa, puede comentar también respecto de lo que llama la atención de la pregunta, qué situaciones, pensamiento o emociones pueden desprenderse de esa pregunta específica, etc. En este momento el profesional no interviene y sólo escucha la conversación que está teniendo el equipo. El supervisor en tanto debe estar atento a mantener la conversación en torno a la pregunta y no al contenido del caso.
- 3- Luego viene un tercer momento en que se da espacio al equipo para que haga algunas preguntas al profesional, quien responde de inmediato. La idea es que las preguntas vayan complementando lo que el profesional ya contó del caso en un inicio. Si las preguntas llevan a otras preguntas, tanto mejor. Esto no dura más de 10 minutos. En todo momento el supervisor debe estar muy atento porque necesariamente tendrá que hacer una especie de síntesis, de lo que ha venido apareciendo y hacer algún comentario de cierre al respecto.
- 4- El supervisor da una lectura general al grupo y al supervisado respecto de las hipótesis, lo que permite que el grupo pueda ahora finalmente dar respuesta a la pregunta del profesional que presenta, pues el haber entendido y aceptado la pregunta, es también un compromiso a responderla. Es decir se trabaja con sugerencias explícitas y concretas al profesional respecto de qué acciones tomar en este caso o situación determinada.
- 5- El supervisado hace un comentario general de lo que resultó de las hipótesis que se hizo de su pregunta, de la lectura hecha por el supervisor y de lo que significó para él trabajar sin presentar a cabalidad el caso. La idea es que no entre en el detalle de las soluciones (y su eventualidad utilidad o uso) precisamente para dar a entender de que eso ya está y se lo lleva como producto del ejercicio.

Condiciones

- Para el adecuado desarrollo de la actividad, resulta necesario considerar que la pregunta que realice el profesional no esté basada en una urgencia por resolver. El objetivo no es únicamente dar una respuesta a esa pregunta, si no que tener el tiempo suficiente para poder reflexionar en torno a ella y aportar nuevas perspectivas a quién se preguntó lo que se preguntó.
- El espacio de supervisión debe siempre contar con una atmósfera de respeto y consideración por el trabajo del otro y que tanto el equipo como el profesional que presenta el caso se encuentran en una situación similar. De acuerdo a esto, es necesario resguardar que en ningún momento se cuestione o se juzgue la razón misma de la pregunta que fue realizada por el profesional. Mientras, lo que sí podría resultarle útil es preguntarse por los rendimientos o alcances de la pregunta realizada, más que en la utilidad o no de esta.
- Se requiere de parte del supervisor que disponga de un grupo que le permita trabajar, para coordinar bien los tiempos y dar fiel cumplimiento a las normas del juego que se propone, es decir, mantenerse dentro de los marcos cuando se trabaja con preguntas (y no pasar a trabajar con hipótesis), lo mismo cuando se trabaja con hipótesis (para no pasarse a las preguntas).

Aspectos operativos y de organización

- Idealmente contar con un grupo de más de 4 personas (para la variedad y diversidad de las acciones que sean consideradas como posibles de realizar)
- Pizarra o papelógrafo que permita la exposición del esquema mientras el profesional lo realiza
- Espacio físico para la realización de la actividad, que permita que el grupo trabaje en un círculo frente al esquema diseñado
- Un supervisor a cargo de la actividad, un profesional que exponga una situación problemática a supervisar, un grupo atento y dispuesto a participar del ejercicio.
- Al menos 45 minutos para el desarrollo del ejercicio en términos globales

Método reflexivo de supervisión

Descripción

Este método es una adaptación del método de “equipo reflexivo” (o reflectante), que propone una modalidad de trabajo clínico y de supervisión centrada en la idea de priorizar por la reflexividad y la horizontalidad en los procesos, en vez de priorizar por la orientación al cambio y a la consecución de la tarea.

Está pensado para facilitar la aparición de nuevas perspectivas a través del cambio de rol desde observador a observado y viceversa, permitiendo desbloquear situaciones estancadas.

Busca aumentar los puntos de vista de un problema más que generar soluciones concretas inmediatas. No se trata de corregir la visión del profesional supervisado, sino volverla más flexible y amplia para aumentar los puntos de vista respecto de la misma.

Se basa en las ideas de Tom Andersen que proponen “dar vuelta el espejo” permitiendo que los pacientes vean a los terapeutas tras el espejo, de la misma manera, el supervisado “ve a través del espejo” a quienes pueden comentar el caso.

Método

- 1- El profesional (ejecutor) presenta un caso, el supervisor está muy atento a los tiempos y determina un límite (10 minutos por ejemplo) para **que hable sin interrupción alguna** de parte del equipo. Es fundamental que se explicita que se deben aprovechar los 10 minutos con lo que se cuenta y con la total libertad para relatar aquello que le parezca significativo, sin mayor predeterminación.
- 2- Luego el supervisor da espacio para preguntas de los miembros del equipo que han estado escuchando el relato, deben ser preguntas breves, para que varios alcancen a preguntar, también el supervisor puede preguntar. Estas preguntas deben ser lo más abiertas posibles, permitiendo la aparición de más información sobre la que construir posteriormente, y no preguntas cerradas que busquen confirmar o desconfirmar las propias ideas. Estas preguntas quedarán abiertas, la idea es facilitar la reflexión del paso 3, elicitando elementos que podrán ser relacionados luego.
- 3- En esta etapa, el profesional supervisado adopta la actitud de escucha y el equipo reflexiona en círculo sobre lo escuchado, intentando aportar nuevas perspectivas a la situación (reformulaciones del problema, alternativas de solución). El profesional no debe intervenir, pues debe quedar al margen de una discusión que es sobre su relato. Esto puede incluso verse representado físicamente al poner al supervisado **fuera del círculo de conversación**, quedando como un observador externo. El equipo puede equivocarse en su forma de entender un hecho (pudo hacer escuchado mal), etc. pero la idea es que se mantenga el privilegio por la reflexión y lo que ello genere, en vez de su acercamiento a una posible realidad de los hechos.
- 4- El supervisor es quien da inicio a la reflexión del equipo que durará máximo 10 minutos. Se connota que todas esas voces que escucha tienen validez y que **aunque se equivoquen (porque no tienen toda la información y especulan)** es interesante que hayan pensado lo que han pensado. El supervisor debe balancear la discusión si es que las hipótesis son muy generales o muy específicas, llamando a ampliar el foco si la conversación se reduce mucho o a ser más específico si las opiniones parecen muy vagas o difusas.
En esta etapa, el equipo usará un lenguaje respetuoso y constructivo, responsabilizándose siempre de sus opiniones en primera persona, sin obligar a adoptar las nuevas ideas. Por ejemplo, *“Tengo una idea que podría aportar a la conversación...”*; *“Desde mi punto de vista...”*; *“Lo que me ocurre cuando escucho al supervisado es...”*. La intención es aportar

con ideas que no sean tan diferentes a las presentadas, facilitando que el supervisado pueda incorporarlas a su propio marco de comprensión.

- 5- Se da por terminado el ejercicio con el profesional supervisado quien emite una suerte de comentario de cierre, respecto de lo que escuchó, lo que le llamó la atención y con qué se queda. **Se debe evitar que declare si una hipótesis le gustó más que la otra.** El supervisor deberá evitar además que el equipo continúe intentando dar otros puntos de vista o consejos. La idea es que el supervisado “se quede con muchas ideas abiertas” con la esperanza que este ejercicio signifique el inicio de una reflexión, más que una resolución de problemas.

Condiciones

- Se debe valorar la reflexión por sobre la ejecución de una tarea o el obtener un resultado específico (al menos dentro del marco de este ejercicio en particular)
- Se debe contar con un equipo dispuesto a la reflexión con el otro y a partir del otro, así como un profesional que presenta el caso y que permite que se puedan establecer algunas hipótesis inclusive en torno a su forma de entender la situación y la particular forma en la que relató el caso.
- Se requiere contar con un espacio adecuado para la reflexión, en términos de tiempo, pero también de la libertad para proponer ideas diferentes, lo que a su vez requiere de instancias horizontales y desjerarquizadas. Este último punto es central, ya que el esquema del equipo reflexivo rompe con la barrera del espejo unidireccional, mostrando que los terapeutas no tienen una posición privilegiada de la realidad, y por lo mismo esto se transmite en la modalidad de supervisión.

Aspectos operativos y de organización

- Idealmente contar con un grupo de más de 4 personas (para la variedad y diversidad de las acciones que sean consideradas como posibles de realizar)
- Pizarra o papelógrafo que permita la exposición del esquema mientras el profesional lo realiza
- Espacio físico para la realización de la actividad, que permita que el grupo trabaje en un círculo frente al esquema diseñado
- Un supervisor a cargo de la actividad, un profesional que exponga una situación problemática a supervisar, un grupo atento y dispuesto a participar del ejercicio.
- Al menos 30 minutos para el desarrollo del ejercicio en términos globales

Método a través del genograma

Descripción

Este método es probablemente, dentro de los aquí descritos, el método que implica un mayor grado de involucramiento de parte del supervisado en la actividad. Se trata de mezclar, junto a la supervisión, un breve trabajo personal del terapeuta, tanto para favorecer el desarrollo de las hipótesis de parte del equipo, como para lograr que el supervisado reflexione respecto de su propia historia y experiencias, usando recursos y novedades que se puedan identificar en su trabajo de supervisión. Se realizará entonces una supervisión que incluye el genograma del caso, pero también el genograma del supervisado.

Método

1. El supervisado se ubica de pie, frente al grupo, con una pizarra. Divide la pizarra en dos partes iguales, en la parte izquierda diseñará el genograma del caso que presenta, mientras lo va relatando (no deberá ocupar para ello más de 10 minutos). Inmediatamente después en la parte derecha, dibujará el genograma de su familia, el cual va relatando mientras lo va dibujando (también tendrá un tiempo de 10 minutos para ello). El grupo observa esta dinámica en silencio, mientras que el supervisor advierte al supervisado que debe incluir en su genograma personal, sólo aquellas cosas de las cuales se sienta en condiciones de contar, de responder, de compartir con el grupo.
2. Una vez que ha terminado el grupo tendrá en total 15 minutos para realizar preguntas al supervisado indistintamente si es de su propio genograma o del caso que presenta. El supervisor debe estar atento a regular este tipo de preguntas y también las respuestas, para que el tiempo se aproveche al máximo.
3. Es precisamente en base a estas respuesta que el grupo (esta vez el supervisado sólo observa el trabajo de los otros) trabaja en la elaboración de algunas hipótesis que conectan la historia y experiencia del supervisado, con el caso que está presentando. Se debe evitar conexiones obvias, tales como repeticiones de nombre, edad o relaciones, y mantenerse más bien en una lógica a través de la cual puedan hacerse conexiones inesperadas.
4. El supervisor recoge el trabajo realizado por el grupo, elabora una lectura que englobe parte de lo que se ha planteado e intenta dar respuesta a la pregunta del supervisado (si alguien del grupo quiere colaborar con alguna sugerencia, puede hacerlo). La idea que lo haga el supervisor es para garantizar que el supervisado se quede con alguna impresión concreta de cómo enfrentar la situación, además de haberse prestado para el ejercicio de conexión y alguna eventual reflexión acerca de su situación personal y cómo enfrenta el caso.
5. El supervisor elabora una reflexión (idealmente no tan breve) que intente recoger, cómo se sintió haciendo el ejercicio, cuáles son los eventuales recursos y novedades que identifica, y cuáles podrían ser algunas luces que indican caminos a seguir con este y con otras situaciones similares.
6. El supervisor agradece particularmente la disposición del supervisado para participar del ejercicio, la capacidad de exponerse y explica al equipo la importancia de conocer esta realidad en un compañero de trabajo y el debido cuidado que esto debe tener también en el espacio fuera de la supervisión.

Condiciones

- Para el adecuado desarrollo de la actividad se requiere de un supervisor que esté en condiciones de exponerse frente al grupo y que además no sea la primera vez que realiza un trabajo personal en grupo, para garantizar que el impacto sea menor que la utilidad del mismo. De la misma manera se requiere un grupo respetuoso, que conoce sus límites y que logra hacer preguntas interventivas al momento de plantearse frente al supervisor.
- El espacio de supervisión debe siempre contar con una atmósfera de respeto y consideración por el trabajo del otro y que tanto el equipo como el profesional que presenta el caso se encuentran en una situación similar. De acuerdo a esto, es necesario resguardar que en ningún momento se cuestione o se al supervisor o se haga algún comentario que esté fuera del registro de lo que el propio supervisor ha establecido como aquello de lo que se pueda conversar.
- Se requiere de parte del supervisor que esté muy atento a los límites del ejercicio, para resguardar al supervisor, pero al mismo tiempo sin perder atención al caso, porque será el encargado de dar respuesta directa al supervisor respecto de su pregunta.

Aspectos operativos y de organización

- Idealmente contar con un grupo de más de 4 personas (para la variedad y diversidad de las acciones que sean consideradas como posibles de realizar)
- Pizarra que permita la exposición de ambos genogramas en un espacio adecuado.
- Espacio físico para la realización de la actividad, que permita que el grupo trabaje en un círculo frente a la pizarra.
- Un supervisor a cargo de la actividad, un profesional que exponga una situación problemática a supervisar, un grupo atento y dispuesto a participar del ejercicio.
- Al menos 45 minutos para el desarrollo del ejercicio en términos globales

Ejemplo de genograma

