



Supervisión multicultural en el asesoramiento psicológico de estudiantes de una Universidad Internacional

Tatiana S. Pilishvili <https://orcid.org/0000-0002-5743-2627>

Anna I. Costales Zavgorodniaya <https://orcid.org/0000-0002-4976-4891>

Fecha de primera entrega: 05/02/2022

Fecha de publicación: 07/04/2022

Resumen

Esta investigación presenta un análisis de los fundamentos teóricos de la supervisión multicultural del servicio psicológico de una universidad internacional. Como resultado del análisis, se identifican dos particularidades importantes del proceso de supervisión multicultural: 1) la necesidad de investigar la tríada única “cliente – consultor – supervisor”; y, 2) la efectividad de la supervisión depende de la sensibilidad cultural, la orientación transcultural de los psicólogos-consultantes, el conocimiento de las variaciones dentro de las tríadas, la superación de estereotipos culturales, el desarrollo de la autorreflexión cultural, entre otros. En base a los resultados, se formularon factores para la efectividad de la supervisión multicultural en el asesoramiento psicológico de estudiantes universitarios de orientación internacional.

Palabras clave: Supervisión multicultural, asesoramiento psicológico, aculturización.

Abstract

The theoretical foundations of multicultural supervision of counseling psychology services provided at an international university were analyzed. Key features of the multicultural supervision process were identified: 1) the need to study a unique “client – consultant – supervisor” triad; and, 2) the effectiveness of supervision depends on cultural sensitivity, transculturality orientation of psychologists-consultants, knowledge of triad variations, transcending cultural stereotypes, the development of cultural self-reflection and other aspects. Based on the results, factors contributing to the effectiveness of multicultural supervision of the psychological counseling of international students are provided.

Keywords: Multicultural supervision, psychological counseling, acculturation.

Introducción

La demanda del desarrollo intensivo de la conceptualización y práctica de la supervisión multicultural dentro del servicio psicológico de una universidad internacional, está directamente relacionada con un proceso que ha tenido lugar en la práctica psicológica mundial en las últimas tres décadas, en el cual, hay dos enfoques:

a) Por un lado, la necesidad se debe al tipo de asesoramiento, que trasciende ciertos límites etnoculturales cada vez más, y exige nuevas competencias multiculturales del especialista involucrado en este proceso. Así, P. Pedersen (ver Figura 1) designó la intervención psicológica centrada en la cultura dentro del multiculturalismo como la cuarta fuerza principal en el asesoramiento psicológico del siglo XXI después de los enfoques psicodinámicos, conductistas y humanistas (Pedersen, 1990). En la comunidad psicológica internacional de hoy, desde la década de los 90-s, ya no se discute la necesidad eminente de desarrollar y discutir con apertura requisitos unificados para la competencia multicultural

de un psicólogo práctico (Sue, Arredondo & McDavis, 1992). Esta competencia implica mejorar la consciencia y la comprensión de los valores y prejuicios culturales propios; estudiar procesos similares en representantes de otras culturas del mundo; y, desarrollar habilidades multiculturales de comunicación interpersonal (Mio, Barker-Hackett & Tumambing, 2012).

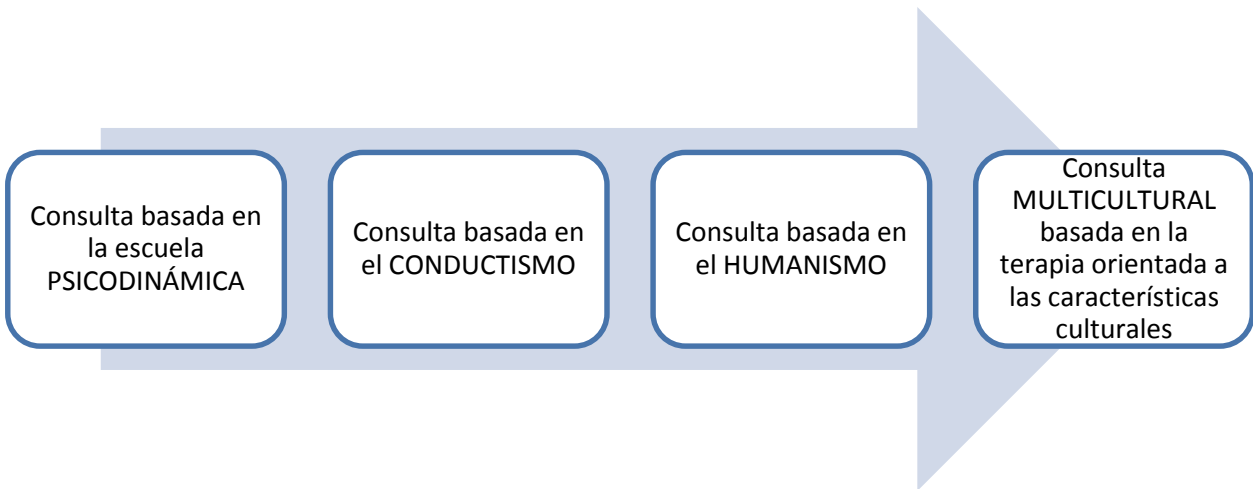


Figura 1. Principales escuelas que influyen en la consulta multicultural.

b) Por otro lado, la supervisión psicológica como objeto de estudio independiente ha experimentado cambios significativos en las respuestas a las preguntas sobre cómo debe considerarse esta, dependiendo de la utilización de los modelos, procesos, métodos y relaciones de los participantes en la tríada "cliente – consultor – supervisor". Entre otros hechos específicos en esta relación terapéutica, los científicos han notado la presencia de un proceso que refleja la diada "consultor – supervisor" de la dinámica que está presente en las relaciones "cliente – consultor" (Viner, Mayzen y Dakkhem, 2006).

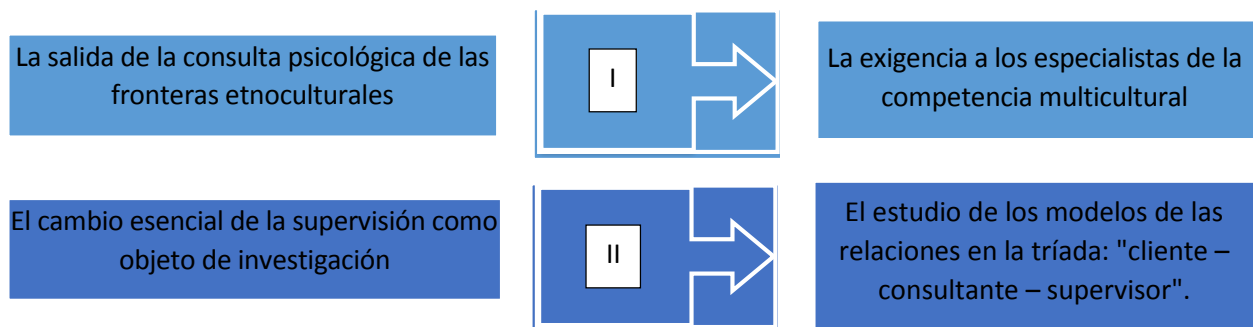


Figura 2. Doble tendencia en la práctica mundial psicológica sobre la supervisión en consulta psicológica con participantes de distinto origen etnocultural.

Actualmente, como consecuencia de los dos enfoques presentados, se ha desarrollado la tendencia a la comprensión del fenómeno de la supervisión multicultural, como la conceptualización de lo que implica (ver Figura 2), por un lado, el estudio de los problemas multiculturales, y por el otro, el análisis de las relaciones de la tríada "cliente – consultor – supervisor" (Fong, y Lease, 1997). La transición desde la supervisión intercultural a la multicultural se manifiesta a finales del siglo XX, en relación con la transformación de la investigación de las díadas individuales en desarrollo paralelo "cliente – consultor", "consultor – supervisor" a una tríada única "cliente – consultor – supervisor". De esta manera, la supervisión multicultural comenzó a prestar especial atención a las cuestiones del espacio multicultural, su uso efectivo en el asesoramiento, el estudio de la dinámica cultural en la supervisión y las premisas

culturales en las teorías del asesoramiento (Ancis & Marshall, 2010). J. Nilsson y C. Wang describieron diferentes variantes de la tríada en la supervisión multicultural que dependen de la pertenencia de los participantes (Nilsson y Wang, 2008).

Por lo tanto, dentro del contexto expuesto, para el servicio de psicología de una universidad de orientación multicultural, se vuelve importante la conciencia de su propia posición en las tríadas mencionadas ("cliente – consultor – supervisor"), en especial para aquellos psicólogos que se encuentran realizando sus prácticas profesionales en los centros de ayuda a estudiantes extranjeros, es decir, desempeñando el trabajo de asesoramiento como estudiante-psicólogo. En la Universidad Rusa de la Amistad de los Pueblos, sobre la base del despacho de apoyo psicológico en el departamento de psicología y pedagogía para estudiantes de la maestría con especialización en "Asesoramiento Psicológico", se implementan grupos de encuentro dentro de la práctica profesional, con el objetivo de aumentar la autoconciencia de los procesos que ocurren en estas tríadas, a pesar de la presencia de objetivos de consulta aparentemente independientes de la cultura de origen del cliente. Por lo que, en el presente informe de conferencia se plantean algunos de los conceptos expuestos en estos encuentros y las conclusiones obtenidas de los mismos sobre ciertas características de las triadas.

Conceptos y modelos de supervisión

En la literatura, se pueden encontrar varias definiciones del concepto de supervisión (del Lat. Supervidere – examinar desde arriba). Así, la supervisión se define como una forma específica de "asesoramiento de un terapeuta por un colega más experimentado", cuyo objetivo es "mejorar el conocimiento y las habilidades profesionales del psicoterapeuta" (Burlachuk, Kocharyan y Zhidko, p. 105, 2007). La supervisión es "uno de los métodos de actualización teórica y práctica de los profesionales en el campo del asesoramiento psicológico y la psicoterapia" (Orlov y Orlova, p. 5, 2011). La supervisión es "la forma más rápida y confiable de ingresar a la profesión de psicoterapeuta" (Karvasarskogo, p. 655, 2007).

G. Leddick (1994), presenta tres tipos de modelos de supervisión, mostrados en la Figura 3.

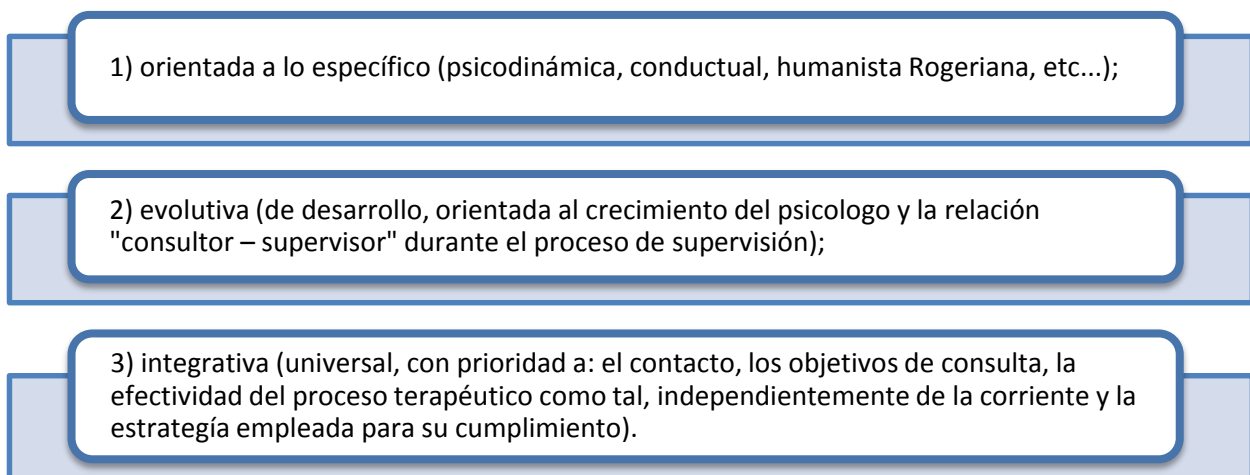


Figura 3. Modelos de supervisión de G. Leddick (1994).

Competencia multicultural

La competencia multicultural del psicólogo-consultante implica tres componentes importantes: 1) la conciencia y la comprensión de los propios valores y prejuicios culturales; 2) el estudio de procesos similares con sujetos pertenecientes a otras culturas del mundo; 3) el desarrollo de habilidades multiculturales de comunicación interpersonal (Mio, Barker-Hackett & Tumambing, 2012).

Para investigar la competencia multicultural en la supervisión, existen varios instrumentos psicodiagnósticos, tales como: 1) el Inventario de Competencia Multicultural (Sodowsky, Taffe, Gutkin & Wise, 1994), que incluye las escalas: "habilidades de competencia multicultural", "toma de conciencia", "conocimiento/comprensión", y "relaciones"; y 2) el inventario de Supervisión Multicultural-MSI (Pope-Davis, Toporek & Ortega, 1999), que incluye las escalas: "evaluación de los supervisores" y "autoevaluación por el supervisor" de su competencia multicultural.

Supervisión multicultural

La supervisión multicultural se caracteriza por los siguientes aspectos: 1) la inclusión de problemas multiculturales en el discurso de supervisión; 2) la reflexión en la supervisión de las relaciones multiculturales de la tríada "cliente – consultor – supervisor" (Fong & Lease, 1997).

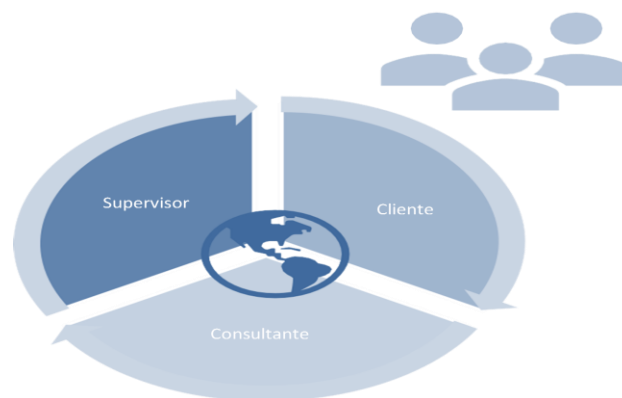


Figura 4. Supervisión multicultural

Desde el punto de vista del primer aspecto, todo asesoramiento psicológico y supervisión es, en cierto sentido, multicultural, ya que el espacio único de trabajo del profesional y del cliente, así como del psicólogo y del supervisor, implica la reunión de antecedentes culturales diferentes de los participantes en ambos procesos en términos de: su experiencia, origen, pasado, carácter y hábitos, cosmovisión y habilidades.

Desde el punto de vista del segundo aspecto F. Leong y N. Wagner definieron la supervisión intercultural como una relación en la que el supervisado y el supervisor son representantes de dos grupos culturales diferentes (Leong y Wagner, 1994). M. Brown y J. Landnim-Brown por su lado, describieron la supervisión intercultural como relacionada con el análisis del contenido, los procesos y los resultados de las interacciones en las que existen diferencias raciales, étnicas y/o culturales entre el cliente, el consultor y el supervisor (Brown y Landrum-Brown, 1995).

Tabla 1.

Variantes multiculturales de triadas en supervisión (Nilsson & Wang, 2008).

Supervisor	Consultante	Cliente
Grupo social dominante (GSD)	GSD	GSD
	GSD	GSM
	GSM	GSD
	GSM	GSM
Grupo social minoritario (GSM)	GSD	GSD
	GSD	GSM
	GSM	GSD
	GSM	GSM

En el año 2008, J. Nilsson Y S. Wang describieron ocho posibles variantes de la tríada multicultural "cliente – consultor – supervisor" según la pertenencia de los participantes a: a) Grupo social dominante (GSD); y b) Grupo social minoritario (GSM) (Nilsson y Wang, 2008). Se presentan en la tabla # 1.

Dependiendo de la naturaleza de la tríada, pueden surgir varios problemas que dificultan el asesoramiento psicológico y la supervisión, pero al mismo tiempo se convierten en sus recursos potenciales. Por ejemplo, en una situación de "cliente (SDG) – consultor (SLG) – supervisor (SDG)", puede surgir una especie de alianza mental entre el supervisor y el cliente contra el consultor, que, como representante de un grupo minoritario, similar al triángulo de S. Karpman, puede aumentar su propia opresión (víctima) a través del supervisor (salvador) y el cliente (perseguidor). En ausencia de un enfoque multicultural de la supervisión, este hecho de la distribución especial del poder podría pasarse por alto, lo que reduciría significativamente la calidad tanto del proceso de supervisión como del proceso de consulta.

La estructura ecológica multidimensional comparativa de la supervisión multicultural (Falicov, 2014), incluye: a) ir más allá de los estereotipos culturales en relación con la pertenencia cultural del supervisor; b) tener en cuenta el nicho ecológico del cliente, del psicólogo consultante y del supervisor, que consiste en diferencias de aculturación, de pertenencia subcultural, características socioeconómicas, individuales y otros factores conscientes e inconscientes del individuo; c) combinación de emic-enfoque (enfoque culturalmente específico que busca comprender los fenómenos) y el etic-enfoque (un enfoque universalista que explica modo de los fenómenos estudiados).

En los encuentros de supervisión multicultural, se tienen en cuenta las siguientes dimensiones de la psique de todos los participantes de la tríada "cliente – consultante – supervisor", en particular: 1) el mapa cultural de los participantes con la diversidad de puntos de vista teóricos y profesionales en la materia; 2) las experiencias multiculturales personales de los participantes que condicionan sus actitudes basadas en esta experiencia personal, así como la capacidad de separar sus puntos de vista de los de los demás; 3) el enfoque teórico que sustenta un proceso de supervisión, con base científica de esta actividad profesional; y, 4) los sistemas familiares y árboles genealógicos de los participantes, ya que, definen gran parte de los valores, opiniones y preferencias personales adquiridas desde la familia. Tanto el consultor como el supervisor, deben desarrollar las competencias relacionadas a la autorreflexión cultural (cultural self-reflection) y a la humildad cultural (cultural humility) (Falicov, 2014).

Los encuentros orientados a esta práctica, no solo tienen como objetivo aumentar el nivel de la competencia etnocultural de los participantes, sino que también revelar nuevos desafíos dentro de esta área de trabajo, por ejemplo, la posible superposición del proceso de asesoramiento multicultural a niveles desiguales de aculturación de los participantes (e.g. estudiante o maestrante de psicología – que tiene el rol de consultante en la triada) y del cliente (e.g. estudiante, docente o empleado de la universidad – que tiene el rol de cliente en la triada). La necesidad de estudios adicionales sobre el problema de la aculturación, o de la presencia de traumas previos a la migración, en la relación de ayuda y las tríadas de supervisión también se destacan por colegas de la Universidad de Calgary (Canadá) (Schroeder, Andrews & Hindes, 2009).

Modelo de "sensitividad intercultural"

En el camino hacia la orientación transcultural, el individuo pasa por varias etapas (Van Weerdenburg, 1996):

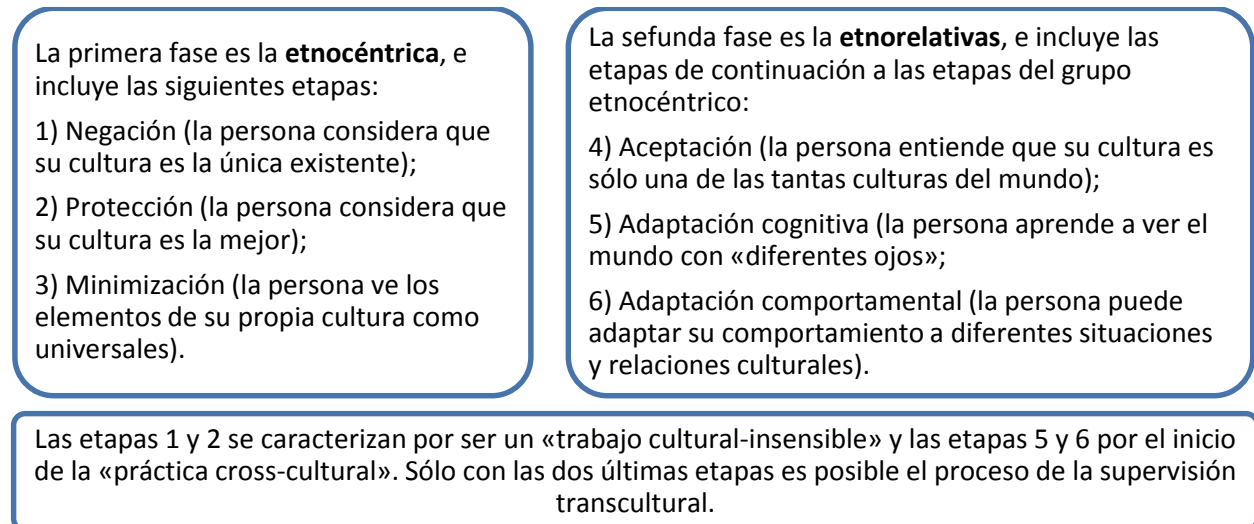


Figura 5. Modelo de “sensibilidad intercultural”

Poder y sus diferencias

Es importante que el supervisado y el supervisor sean conscientes de las diferencias culturales que puedan presentar y sean sensibles a ellas, incluso cuando se niegan por alguna de las partes involucradas. Además, es importante tomar en cuenta las diferencias en estas características cuando se habla de relaciones de poder y el hecho que, en la relación de ayuda también influye este componente. Se pueden mencionar 3 formas de poder en relación a esto:

- 1) la del grupo cultural dominante que, además, debe recordarse generalmente es el que tiene más poder en la sociedad, y este mismo patrón de distribución de poder se observa en las relaciones profesionales. El poder de rol es inherente al papel del supervisor (e.g. poder legal y a través de la fuerza, poder a través de la posibilidad de premiar o castigar, poder sobre el manejo de los recursos entre otros) (French Jr. & Raven, 1959; Kadushin & Harkness, 2002);
- 2) el poder personal que proviene de la fuerza y capacidades individuales de la personalidad (e.g. el respeto a la competencia saludable, las cualidades de liderazgo de la persona, formas de autoridad y estilos de comunicación entre otros); y,
- 3) el poder de autoridad otorgado, que surge del deseo del supervisado de identificarse con su supervisor, es decir de ser como él (French Jr. & Raven, 1959).

Cada una de las tres fuentes de poder pueden estar presentes o no en el supervisor, lo que puede influir en el uso de poder ya sea con su abuso o, por el contrario, causar dificultades para establecer autoridad. De una manera u otra, las relaciones de poder en la supervisión no pueden ignorarse, deben tenerse en cuenta y analizarse. Aprender a usar adecuadamente el poder presente en la relación y en la supervisión y, al mismo tiempo, mantenerse sensible a los diversos aspectos de su uso en las relaciones de ayuda es una tarea primordial y desafiante (Hawkins & Shohet, 2007).

Un nuevo enfoque

Para trabajar de manera efectiva en una situación transcultural, es necesario actuar de acuerdo con los principios de un enfoque “anti-opresión” que vaya más allá de evitar simplemente la discriminación. R. Phillipson (1992), cree que, si bien el comportamiento antidiscriminatorio se basa en un modelo de superación de la injusticia y es intrínsecamente “reformador”, el enfoque “anti-opresión” funciona acorde a un modelo de confianza y liberación, y requiere una reevaluación fundamental de los valores en el ámbito de las relaciones interpersonales (Phillipson, 1992). El enfoque “anti-opresión” se realiza al prestar especial atención a la “sensación de opresión” que surge, tanto por parte del supervisor, como por parte de los clientes, enfocándose en la consciencia de los propios sesgos culturales y el desarrollo de una mayor tolerancia a las diferencias.

Conclusiones

De acuerdo con lo anterior, podemos articular los factores de una supervisión multicultural efectiva en el asesoramiento psicológico de estudiantes en una universidad internacional. En primer lugar, la necesidad de tener en cuenta la etapa de aculturación como un indicador del estado de crisis regulatorio del ambiente en el que se desenvuelve la tríada "cliente – consultante – supervisor". En segundo lugar, la necesidad de diagnosticar la presencia de cualquier crisis no normativa en la tríada "cliente – consultante – supervisor" (e.g. un evento psicotraumático en el país de origen, la migración forzada de los participantes de la tríada, entre otros). En tercer lugar, la necesidad de desarrollar la competencia etnocultural de los participantes en la tríada, y la potencial evaluación de las competencias multiculturales que el psicólogo-consultante debe tener, para cuya investigación, como se observa en el presente informe, existen técnicas psicodiagnósticos especiales. En cuarto lugar, una característica distintiva de la supervisión multicultural es que la necesidad de analizar la tríada unificada de "cliente – consultor – supervisor" pasa a primer plano y la clara necesidad de tomar en cuenta los dilemas potenciales en presencia de puntos de vista conflictivos que coexisten en la tríada.

Se ha observado que las dimensiones de todos los participantes en la tríada son importantes en el marco de la supervisión multicultural: el plano cultural del consultante y del supervisor, la experiencia cultural personal, los planos familiares y el enfoque teórico que sustenta el proceso de supervisión. Debe tenerse en cuenta el hecho de que las competencias necesarias para la supervisión multicultural y la orientación transcultural humana, en general, se forman como resultado del paso gradual de las etapas etnocéntricas y etnorelativas.

El consultor y el supervisor deben ser sensibles a las diferencias culturales, tener en cuenta el impacto del poder a los participantes pertenecientes al grupo social dominante en la sociedad y las relaciones profesionales. Sobre la base de los patrones estudiados, se formulan estos factores de supervisión multicultural como medidores del posible asesoramiento psicológico efectiva para estudiantes de una universidad internacional.

Referencias

- Ancis, J.R., & Marshall, D.S. (2010). Using a Multicultural Framework to Assess Supervisees' Perceptions of Culturally Competent Supervision. *Journal of Counselling and Development*, 88 (3), 277–284.
- Brown, M. T, & Landrum-Brown, J. (1995). *Counselor supervision: Cross-cultural perspectives*. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling*. Thousand Oaks, CA: Sage, 263-286.
- Burlachuk, L.F., Kocharyan, A.S., & Zhidko, M.E. (2007). *Psikhoterapiya: uchebnik dlya vuzov*. 2-e izd. SPb.: Piter.
- Falicov, C.J. (2014). Psychotherapy and supervision as cultural encounters: The MECA framework. In Falender, C.A., Shafransky, E.P., & Falicov C.J. (Eds.), *Multiculturalism and diversity in clinical supervision: A competency-based approach*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Fong, M.L., & Lease, S.H. (1997). Cross-cultural supervision: Issues for the White supervisor. In D.B. Pope-Davis & H.L.K. Coleman (Eds.), *Multicultural counseling competencies: Assessment, education and training, and supervision*. Thousand Oaks, CA: Sage, 387–405.
- French Jr., J. R. P., & Raven, B. H. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.

- Hawkins, P. & Shohet, R. (2007). *Supervision in the Helping Professions*. Open University Press (3rd ed.), 272.
- Kadushin, A. & Harkness, D. (2002). *Supervision in Social Work*. Faculty & Staff Authored Books, 84. https://scholarworks.boisestate.edu/fac_books/84
- Leddick, G.R. (1994). *Models of Clinical Supervision*. ERIC-Digest Supervision: Exploring the Effective Components. http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/index.html
- Leong, F., & Wagner, N. (1994). Cross-cultural counseling supervision: What do we know? What do we need to know? *Counselor Education and Supervision*, 34(2), 117–131.
- Mio, J.S., Barker-Hackett, L., & Tumambing, J. (2012). *Multicultural psychology: Understanding our diverse communities* (3rd ed.). New York: Oxford University Press.
- Nilsson, J. E., & Wang, C. (2008). Supervising international students in counseling and psychology training. In A. K. Hess, K. D. Hess, & T. H. Hess (Eds.), *Psychotherapy supervision: Theory, research and practice* (2nd ed.), 70–81. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Orlov, A.B., & Orlova N.A. (2011). Vkluchennaya superviziya kak superviziya par excellence. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya*, 4, 5–24.
- Pedersen, P.B. (1990). The multicultural perspective as a fourth force in counseling. *Journal of Mental Health Counseling*, 12, 93–95.
- Phillipson, R.H.L. (1992). *Linguistic imperialism*. Oxford: Oxford University Press, 365.
- Pope-Davis, D.B., Toporek, R.L., & Ortega, L. (1999). *The multicultural supervisión scale*. College Park, MD: Authors.
- Karvasarskogo, B.D. (2007). *Psikhoterapiya*. Uchebnik (3rd ed.). Saint Petersburg: Piter.
- Schroeder, M., Andrews, J.J.W., & Hindes, Y.L. (2009). Cross-racial supervision: critical issues in the supervisory relationship. *Revuecanadienne de counseling*, 43(4), 295–310.
- Sodowsky, G. R., Taffe, R. C., Gutkin, T. B., & Wise, S. L. (1994). Development of the Multicultural Counseling Inventory: A self-report measure of multicultural competencies. *Journal of Counseling Psychology*, 41(2), 137–148. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.41.2.137>
- Sue, D.W., Arredondo, P., & McDavis, R.J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development*, 70, 477–486.
- Van Weerdenburg, O. (1996). Thinking values through and through, in B. Conraths (ed.) *Training the Fire Brigade: Preparing for the Unimaginable*. Brussels: efdm.
- Viner, Dzh., Mayzen, R., & Dakkhem, Dzh. (2006). *Superviziya supervizora. Praktika v poiske teorii*. Moscow: Kogito-Tsentr, 352.