Marco de Competencias de Supervisión

junio de 2019



EMCC GLOBAL

EMCC Global Supervision Quality Award ESQA

EMCC Global Supervision Individual Award ESIA

VISIÓN GENERAL Y EXPLICACIÓN

La primera competencia se refiere a la contratación en la relación de supervisión.

Esta parte del marco explora y aclara el marco de la relación de supervisión.

Competencia 1 **Gestiona el contrato y el proceso de supervisión**

Establece y mantiene un contrato de trabajo con el supervisado (y las partes interesadas pertinentes) y gestiona el proceso de supervisión de manera eficaz.

Las tres competencias siguientes se refieren a las funciones de supervisión.

Esta es una referencia a las funciones de desarrollo, cualitativas y de apoyo de la supervisión.

La función de desarrollo de la supervisión se refiere al desarrollo de la competencia y la capacidad del coach/mentor.

Competencia 2 **Facilita el Desarrollo**

Permite al supervisado mejorar el nivel de su práctica a través de un proceso de reflexión facilitada.

La función de apoyo de la supervisión se refiere a proporcionar un espacio de apoyo para el coach/mentor.

Competencia 3 **Proporciona apoyo**

Proporciona un espacio de apoyo para que el supervisado procese las experiencias que tiene con los clientes y priorice su bienestar como coach o mentor.

La función cualitativa de la supervisión se ocupa de fomentar la práctica profesional relacionada con las normas de calidad y la ética.

Competencia 4 **Promueve los Estándares Profesionales**

Apoya los altos estándares relacionados con la práctica profesional, ética y reflexiva, en el coaching, el mentoring y la supervisión.

Las tres competencias siguientes se refieren a la capacidad de supervisión.

El término 'capacidad' se refiere más a cómo está siendo una persona que a lo que está haciendo. En este marco, las capacidades a las que nos referimos para describir los niveles de conciencia que permiten al supervisor llevar a cabo las otras competencias.

Competencia 5 **Autoconciencia**

Conscientemente utiliza y desarrolla su 'ser' al servicio de la relación y el proceso de supervisión.

Competencia 6 **Conciencia de las relaciones**

Entiende y trabaja con las capas de relación que existen en el proceso de supervisión.

Competencia 7 **Conciencia sistémica**

Es capaz de reconocer y trabajar con la dinámica de los sistemas humanos.

La competencia final se refiere al trabajo con grupos.

Esto se refiere a la dinámica distintiva de la supervisión grupal.

Competencia 8 **Facilita la Supervisión grupal**

Maneja hábilmente la dinámica de grupo de supervisión.

Competencia 1
Gestiona el contrato y el proceso de supervisión

Establece y mantiene un contrato de trabajo con el supervisado (y las partes interesadas pertinentes) y gestiona el proceso de supervisión de manera eficaz.

1. Invita a explorar el propósito de la supervisión y en qué se diferencia del coaching/mentoring

2. Está familiarizado con una serie de teorías de supervisión y describe los marcos en los que se basan sus prácticas de supervisión

3. Acuerda y revisa los aspectos prácticos, profesionales y relacionales del proceso de supervisión con el supervisado y otras partes interesadas, según corresponda

   a. Los aspectos prácticos pueden incluir la duración, la frecuencia, el costo y la ubicación

   b. Las expectativas profesionales pueden incluir roles, responsabilidades, límites y dinámicas de poder dentro de la relación supervisor/supervisado

   c. Los aspectos relacionales se refieren a la creación de las condiciones adecuadas para la relación, por ejemplo, apertura, autenticidad y confidencialidad

4. Mantiene un contrato informal y oral que evoluciona con la relación de supervisión

5. Utiliza un contrato formal y escrito, cuando sea apropiado

6. Trabaja con el supervisado para evaluar la supervisión y determinar el proceso para terminar la relación

Competencia 2
Facilita el desarrollo

Permite al supervisado mejorar el nivel de su práctica a través de un proceso de reflexión facilitada.

1. Apoya y desafía al supervisado para que desarrolle sus conocimientos, habilidades y comportamientos de coaching/mentoring

2. Ofrece intervenciones que desafían y cuestionan las perspectivas, suposiciones y paradigmas existentes del supervisado

3. Involucra al supervisado en un proceso de reflexión crítica sobre su práctica y lo apoya para que desarrolle su propia capacidad de reflexión

4. Alienta al supervisado a explorar y utilizar diferentes marcos, herramientas, técnicas y perspectivas

5. Emplea una serie de modelos, teorías y marcos como supervisor con el fin de apoyar y desarrollar al supervisado

6. Comparte la experiencia personal y profesional, así como recursos adicionales, de manera apropiada, al servicio del proceso de supervisión

7. Apoya al supervisado para que desarrolle comprensión de la diversidad y aplique un enfoque inclusivo en su práctica

Competencia 3
Proporciona apoyo

Proporciona un espacio de apoyo para que el supervisado procese las experiencias que tiene con los clientes y priorice su bienestar como coach o mentor.

1. Crea un espacio seguro de reflexión para el supervisado
2. Demuestra creencia en el potencial y plenitud de recursos de la persona supervisada
3. Ofrece apoyo, cuando procede, por ejemplo
   - a. Reconoce los signos de estrés y se hace eco de estas preocupaciones, según corresponda
   - b. Apoya al supervisado para mantener su bienestar, seguridad y resiliencia
   - c. Trabaja con el supervisado en casos difíciles de mentoring/coaching
   - d. Comparte ideas sobre el desarrollo de la práctica, los retos empresariales y los objetivos profesionales
4. Explora las opciones de apoyo adicional, cuando sea necesario
5. Apoya el desarrollo de la identidad profesional del supervisado

Competencia 4
Promueve los Estándares Profesionales

Apoya los altos estándares relacionados con la práctica profesional, ética y reflexiva, en el coaching, el mentoring y la supervisión.

A. Práctica Profesional

1. Recomienda la pertenencia a un organismo profesional relevante y la adhesión a un código formal de ética
2. Alienta a la persona supervisada a contar con el seguro adecuado y a conocer los requisitos legales y profesionales del país en el que ejerce su profesión
3. Garantiza que los registros de supervisión propios cumplan con las normas locales de protección de datos
4. Está familiarizado con los debates y temas de actualidad en la profesión de supervisión

B. Práctica Ética

1. Se atiene a un código de ética relevante como supervisor
2. Es consciente de los límites de su competencia como supervisor
3. Alienta al supervisado a encontrar apoyo profesional alternativo, según corresponda
4. Se centra en el desarrollo continuo de la madurez ética como supervisor
5. Trabaja con el supervisado en la gestión y resolución de dilemas éticos
6. xxiv. Demuestra un enfoque inclusivo que reconoce y respeta las diferencias

C. Práctica Reflexiva

1. Se compromete a participar en su propio Desarrollo Profesional Continuo y a desarrollar su práctica reflexiva como supervisor
2. Busca y reflexiona sobre la retroalimentación del supervisado
3. Recibe supervisión regular sobre su trabajo y crecimiento como supervisor
4. Utiliza una variedad de métodos para involucrarse en la práctica reflexiva regular

Competencia 5
Autoconciencia

Conscientemente utiliza y desarrolla su 'ser' al servicio de la relación y el proceso de supervisión.

1. Reconoce las limitaciones de su perspectiva individual como supervisor
2. Demuestra la voluntad de trabajar en su capacidad de aprendizaje como supervisor
3. Hace un uso apropiado de 'sí mismo como instrumento' en su práctica de supervisión
4. Está dispuesto a trabajar con ambigüedad, incertidumbre y complejidad como supervisor
5. Desarrolla su conocimiento, comprensión y conciencia de sí mismo como supervisor

Competencia 6
Conciencia de las relaciones

Entiende y trabaja con las capas de relación que existen en el proceso de supervisión.

1. Trata la supervisión como una relación de aprendizaje, colaborativa y sin juicios
2. Establece y mantiene límites efectivos en la relación de supervisión
3. Adapta el estilo y la estructura de la supervisión a las necesidades únicas de la persona supervisada
4. Identifica y aborda las dificultades en la relación de supervisión
5. Atiende los asuntos relacionados con el poder dentro de la relación de supervisión
6. Identifica y puede trabajar con procesos paralelos

Competencia 7
Conciencia sistémica

Es capaz de reconocer y trabajar con la dinámica de los sistemas humanos.

1. Está alerta al impacto de los sistemas en la relación entre el supervisado y el supervisor
2. Está familiarizado y puede trabajar con marcos de 'pensamiento sistémico'
3. Tiene una visión de helicóptero para ver perspectivas alternativas
4. Aumenta la conciencia de la persona supervisada sobre
   - a. Los sistemas en los que operan
   - b. Los efectos del poder, la influencia y las relaciones dentro del sistema o sistemas
   - c. La influencia de la cultura dentro del sistema o sistemas
5. Cuando sea apropiado, desarrolla la conciencia organizacional del supervisado, por ejemplo
   - a. Dinámicas asociadas con el liderazgo; incluyendo autoridad, sumisión y competencia
   - b. Dinámicas organizativas relevantes, por ejemplo, roles formales e informales, redes y coaliciones

Competencia 8
Facilita la Supervisión grupal

Maneja hábilmente la dinámica de grupo de supervisión.

1. Contrata con el grupo de supervisión para crear un espacio seguro para todos los miembros
2. Trabaja al servicio del grupo en su conjunto y de los individuos que lo componen
3. Apoya al grupo de supervisión a través de las etapas de su desarrollo
4. Adapta el proceso de supervisión de acuerdo a la dinámica de grupo
5. Estimula las contribuciones individuales
6. Observa y llama la atención sobre el efecto del "proceso paralelo" en el seno del grupo
7. Gestiona eficazmente el tiempo a lo largo de la sesión

Promoviendo la reflexión y el diálogo

EMCC apoya el uso de marcos de competencias como parte de un enfoque más amplio para la formación, el desarrollo y la evaluación de coaches, mentores y supervisores. El Marco de Competencias de Supervisión de EMCC describe las habilidades y comportamientos que creemos que están asociados con las buenas prácticas de supervisión.

EMCC también reconoce que los marcos de competencias tienen limitaciones y que existen algunas cualidades de un supervisor eficaz que son difíciles de definir. La supervisión es, esencialmente, un proceso relacional. Por favor, tenga esto en cuenta cuando trabaje con este documento.

Los indicadores de capacidad que se enumeran a continuación de cada competencia son sólo orientativos. Su objetivo es estimular el diálogo y permitir la reflexión; no son una lista de comprobación de los requisitos específicos para una supervisión eficaz.



EMCC, fundado en 1992, existe para desarrollar, promover y fijar la expectativa de las mejores prácticas en mentoring, coaching y supervisión a nivel mundial, en beneficio de la sociedad. Nuestra visión es ser el organismo de referencia en mentoring, coaching, y supervisión.

EMCC Supervision Competence Framework
© EMCC 2019 Updated October 2020
V1.1

www.emccglobal.org
administrator@emccglobal.org

ISBN: 978-1-910487-27-3 EMCC Global Supervision Competences - ES