

# Un análisis del concepto de empoderamiento en la práctica del trabajo social

Guillermina Garza Treviño

## Resumen

**E**n el presente artículo, la autora explora y describe la perspectiva desde el trabajo social del significado y alcance del concepto empoderar. Analiza la interconexión del empoderamiento con otros aspectos relevantes del trabajo social como son: el diseño de estrategias de intervención, el enfoque de procesos aplicado al empoderamiento y la visión participativa en trabajo social. Examina, también, la clasificación de estrategias para empoderar de Miley: activación de recursos; creación de alianzas; y expansión de oportunidades. Igualmente revisa las cuatro grandes categorías de habilidades básicas propuestas por Rose para empoderar: contextualización, empoderamiento, colectividad y Promoción. Concluye describiendo los aspectos fundamentales del enfoque de Hepworth sobre fortalezas: búsqueda de ayuda por parte del cliente; búsqueda de independen-

cia; capacidad de introspección frente alternativas; capacidad de hacer conexiones entre causas y efectos, entre otros

**Palabras clave:** Empoderamiento, Trabajo Social, Intervención

## Introducción

México es un país que experimenta en la actualidad profundas y complejas transiciones. Por su magnitud e importancia, aquéllas se han convertido en grandes desafíos en todos los ámbitos del desarrollo humano, económico, político y social. En este contexto, se inserta, configura y desarrolla la educación y la práctica del trabajo social, cuyo reto es actualizar, permanentemente, formas de intervención que respondan a las realidades y demandas de la sociedad.

Pensar en trabajo social implica aceptar el desafío de buscar nuevos rumbos en la práctica profesional, apuntando a la construcción de alternativas de acción acordes a

las circunstancias sociales prevalentes para responder a las necesidades cambiantes de la sociedad. El trabajo social es una profesión global que se practica en más de 144 países (IASSW, 2002). Esta presencia mundial, propiciada por las nuevas tecnologías de comunicación, ha permitido el intercambio de ideas, técnicas, teorías, experiencias e investigación que están enriqueciendo el bagaje de conocimientos y habilidades. Asimismo, como señalan Bradford, Morales & Malcolm (2010) el amplio rango de necesidades humanas con las cuales el trabajador social se enfrenta, el extenso alcance de servicios que deben proveer y la diversidad de población que ellos atienden, apunta hacia la necesidad de contar con una versatilidad de estrategias de intervención que les permitan seleccionar aquella o aquellas que sean más efectivas para lo que se proponen.

En este sentido, este trabajo se propone analizar la literatura sobre un concepto relativamente novedoso para el trabajo social: 'empoderar', como una estrategia de intervención dentro de su práctica profesional, ofreciendo una visión general de las diversas interpretaciones y enfoques que han sido desarrollados y que representa el paradigma de cambio

más importante desde el modelo basado en problemas. Esto constituye un fascinante camino para ver a los clientes del trabajo social y sus circunstancias, caracterizados por una positiva y optimista visión y que al ser confrontados por los acontecimientos de su vida pueden permitirse sentirse efectivos, competentes y capaces de tener poder y control sobre sus vidas.

El concepto de 'empoderar' toma fuerza en el contexto social y político desde la década de los noventa del siglo XX. En dicho periodo se incrementó la búsqueda de enfoques y estrategias más eficaces para la práctica del trabajo social profesional a fin de que, tanto en lo individual como en lo colectivo, la población fuera protagonista de su propio desarrollo.

Dentro del Modelo Generalista, DuBois & Miley (2007) sostienen que el concepto de 'empoderar' es incorporado dentro de las funciones del trabajo social como un proceso que incluye el trabajo de pares; determina el propósito de la relación; considera alternativas; construye un plan e implementa la acción; identifica fortalezas; analiza recursos personales; distingue soluciones; crea alianzas; amplía oportunidades; reconoce e integra logros; y evalúa los esfuerzos que impulsen el cambio y posibili-

ten que éste se convierta en motor para el desarrollo del país, así como que los trabajadores sociales sean capaces de intervenir en los diferentes programas sociales destinados a transformar y mejorar las condiciones de vida de los usuarios.

### **Explorando y describiendo la perspectiva de empoderar en trabajo social. Significado y alcances**

El concepto de ‘empoderar’ es relativamente nuevo para el trabajo social en nuestro país, sin embargo, puede afirmarse que la naturaleza de las prácticas de empoderar encuentra vínculos importantes con los fundamentos de nuestra profesión, como la acción transformadora y los métodos concientizadores. En los últimos años, tal concepto ha tenido una gran aceptación en las propuestas de diversos actores sociales públicos y privados relacionadas con los programas y proyectos sociales, en donde empoderar se vuelve un proceso de cambio (Page, & Czuba, 1999; Lorente, 2003).

La palabra empoderar proviene del verbo en inglés *empower*, asociado a la idea de que una persona ejerce poder. Semánticamente parece implicar que quienes tienen poder pueden darlo a los que no

lo tienen. Bobadilla Díaz & Flores Zavaleta, (2002) señalan que es un error suponer que el poder es algo que se da. Lo que sí se puede dar es poder de decisión a través de un contexto favorable. En el fondo, se trata de que los que carecen de poder tengan las condiciones básicas para poder empezar a empoderarse y asegurar la existencia de espacios de empoderamiento.

Los términos castellanos que mejor expresan este concepto son: autofortalecimiento, control; autopoder; confianza en sí mismo; poder de decisión; vivir dignamente de acuerdo con valores; capacidad para luchar por derechos; independencia; tomar decisiones de manera autónoma, entre otros (Bobadilla, Díaz & Flores Zavaleta, 2002).

Empoderar es un constructo que comparten otras disciplinas como desarrollo de comunidad, psicología, educación, economía, estudios de movimientos sociales y organizaciones. Se refiere a un estado mental que incluye elementos subjetivos de percepción así como elementos objetivos de recursos de poder dentro de las estructuras sociales. Empoderamiento entonces se convierte en un medio —estrategia—, pero también en un fin —objetivo— para lograr cambios sustanciales en la calidad de vida en las distintas áreas de acción

pública y privada. De esta manera, toda la población atendida individualmente, en grupos o en comunidad, puede aprovechar mejor las oportunidades u opciones que se les presenten.

Wilson (1996) señaló recientemente que investigadores, organizaciones, políticos y empleadores reconocen que el cambio individual es un prerequisite para los cambios sociales; para esto es necesario (Bobadilla & Flores, 2001) luchar contra la cultura de la exclusión, creando condiciones para que los propios individuos puedan aspirar a desarrollar plenamente sus potencialidades, así como trabajar en soluciones creativas y reales mediante un proceso de empoderamiento mutuo y en cascada que se vería reflejado en el bienestar colectivo.

La noción de empoderar se construye en trabajo social sobre varias perspectivas. Siguiendo a algunos autores, podemos identificar cómo es entendida con referencia a personas, grupos y comunidades (Adams, 2003, Lee, 1994, Hepworth, Rooney & Larsen, 2002).

Para Rowlands (1997), existen tres dimensiones de empoderamiento: dimensión personal como desarrollo del sentido del yo, de la confianza y la capacidad individual; dimensión de las relaciones próxi-

mas como capacidad de negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y la toma de decisiones; y la dimensión colectiva que se refiere a un grupo, comunidad u organización cuya acción está basada en la cooperación. Cuando los objetivos son comunes, la acción colectiva se fortalece y se tiene más capacidad de participar y defender sus derechos.

Por otra parte, Hepworth, Rooney & Larsen (2002) definen empoderar como la acción de habilitar a las personas, grupos y/o comunidades a desarrollar la capacidad de interactuar con el medio ambiente que les permita encontrar respuesta a sus necesidades, contribuyendo así a su bienestar, además de dar satisfacción a su vida.

En literatura reciente, empoderar es un término definido como un proceso multidimensional y social que ayuda a la gente a ganar control sobre su vida. Es un proceso que nutre de poder a las personas para ser usado en sus comunidades y en la sociedad en asuntos que consideran importantes. Es multifacético, pues es donde clientes y trabajadores sociales pueden generar soluciones en la dinámica de cada situación.

Lo anterior se complementa con el aporte de Zimmerman (2000a, 2000b), quien señala que el em-

poderamiento involucra un incremento de la capacidad individual para obtener mayor autonomía y autosuficiencia que propicia que personas o grupos incrementen su poder, esto es, que accedan al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganen influencia y participen en el cambio social, lo cual incluye también un proceso mediante el que las personas tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses y de cómo estos se relacionan con los intereses de otras personas con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.

Por su parte, la idea de Payne, (1997) sobre empoderar en trabajo social se traduce en ayudar a los clientes a ganar poder de decisión y acción sobre sus vidas, reduciendo efectos sociales o bloqueos personales, ejercitando el poder, incrementando el desarrollo de capacidades y confianza en sí mismos y transfiriendo el poder desde su medio ambiente a los clientes.

De nuevo está presente aquí la idea de un proceso activo desencadenado por un acontecimiento perturbador y cómo las capacidades de las personas y grupos responden con el objetivo de participar, negociar, influir y controlar

aspectos que afectan su bienestar (Bobadilla Diaz & Flores Zavaleta, 2002).

Para DuBois & Miley (2007) es un concepto complejo, pues si bien es fácil de entender, resulta difícil de definir y presenta una amplia variedad de interpretaciones de acuerdo a la disciplina de que se trate. Entendido el empoderamiento en esta lógica, es conveniente, según el campo en que se practique, precisar su propósito y establecer de manera clara sus objetivos. En relación con el trabajo social, es un proceso colaborativo entre los profesionales y los clientes para lograr el acceso a recursos y oportunidades, empoderando a los segundos para que se perciban capaces de realizar los cambios que requieren.

Adams, (2003) define empoderar como el significado por el cual individuos, grupos y comunidades se vuelven capaces de tomar el control de sus circunstancias y lograr sus propias metas y ser capaces de ayudarse a sí mismos y a otros para mejorar la calidad de su vida.

Bobadilla Diaz & Flores Zavaleta (2002) explican que el enfoque de empoderamiento puede entenderse como *poder para* y *poder desde*. *Poder para* consiste en la capacidad que tienen las personas

para realizar cosas; se refiere al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para aprovechar las oportunidades que se presenten: se trata de que las personas se conviertan en protagonistas de su propio desarrollo. *Poder desde* está relacionado con las dimensiones psicosociales de las personas, es decir, que se sientan con la seguridad de asumir su propio destino enfrentando retos y desafíos que les imponen las circunstancias del diario vivir; alude a los sentimientos, al sentido del yo, la capacidad individual y al nivel de autoestima, elementos que permiten deshacer los efectos de dominación interior como modelo mental, el cual limita el desarrollo de las personas para controlar sus propias vidas. Empoderar a las personas puede resultar en un aumento de su autoridad y su poder sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida, de manera que puedan escoger y actuar sobre las circunstancias sociales, económicas y políticas que los afectan.

### **Empoderar: un concepto de interconexiones**

Falck (1988) afirma que bajo el principio de constante conexión, los componentes del todo están

permanentemente ligados por una necesidad, función y prerrequisitos de sobrevivencia. Esto hace una noción de poder. En la literatura, el término empoderar es difícil de encontrarlo como un concepto independiente, ya que generalmente se encuentra ligado a otros como: participación, defensa, fortalezas, compartiendo información, compromiso, etcétera.

Para comprender el concepto de empoderar de una manera más dinámica, podemos considerarlo un proceso en esencia activo que desencadena acciones que exigen una preparación, una disposición y una dedicación reflexiva de los problemas y cuestiones que surgen en la vida cotidiana. Este concepto se puede entender desde cuatro ángulos complementarios de interconexión: estrategias para empoderar, empoderar como proceso, empoderar y participación y empoderar y fortalezas.

### ***Estrategias para empoderar***

Miley, et al (2004) proporcionan una de las más comprensivas clasificaciones de estrategias para empoderar y las dividen en tres categorías: activación de recursos; creación de alianzas; y expansión de oportunidades. Para cada una

de estas categorías existe una variedad de técnicas que pueden ser utilizadas para lograr las metas propuestas para empoderar:

- La activación de recursos: implementar el plan de acción. Estimular la participación, desarrollar poder promoviendo el liderazgo, hacer valer los privilegios de los clientes y reconocer las diferentes opciones. Perspectivas de cambio ofreciendo retroalimentación, examinando el comportamiento con respecto a las metas, considerando nuevos caminos de hacer las cosas. Administrando recursos: enlazando clientes con recursos, localizando recursos, maximizando los derechos de los clientes e implementando asuntos sobre la justicia social y enseñando y compartiendo información y experiencia profesional.
- Creación de alianzas: los autores señalan la importancia del trabajador social como facilitador y creador de alianzas para los clientes. La fortaleza de estas alianzas se puede lograr mejorando las

relaciones y el mutuo entendimiento para formar redes de relaciones como grupo de alianzas con clientes, redes de apoyo, redes de apoyo profesional y otros.

- Expandiendo oportunidades: a fin de abrir oportunidades para personas que quieren ser empoderadas, se refiere a la creación de nuevos recursos para los clientes con vistas a enriquecer su funcionamiento social a través de programas como el cuidado de la salud, educativos, capacitación técnica, derechos humanos, trabajo y otros cambios de acuerdo a las necesidades personales y en la comunidad.

### ***Empoderar como proceso***

Según Lee (1994), la expresión de empoderar habla de un proceso donde los trabajadores sociales se comprometen a un conjunto de actividades con el cliente para identificar obstáculos de poder que contribuyen al problema, así como también al desarrollo e implementación de estrategias específicas que apuntan a su reducción y que obstaculizan su desarrollo.

Por otra parte, para Rose (1990) empoderar es un proceso donde los trabajadores sociales apoyan a los clientes a identificar el amplio rango de posibilidades con los cuales pudieran enfrentar sus necesidades. El trabajo se centra en ayudar a los clientes a tomar decisiones que afectan sus vidas. Estos autores coinciden en la importancia de reducir obstáculos para el desarrollo, el primero implementando estrategias y el segundo, ampliando posibilidades para reducirlas.

Basar el empoderamiento en criterios evoca un pensamiento estructurado y ésta es la propuesta de Lord & Hutchison (1993), quienes dividen el proceso en cinco fases:

- A partir de un acontecimiento perturbador aparece un problema producto de una pregunta difícil, de un estado de duda, algo que provoca incomodidad por una situación que no se atendió.
- Evaluación de la situación para definir el objeto de sus preocupaciones.
- Búsqueda de explicaciones o de soluciones con el fin de reducir el sentimiento de incomodidad que se experimenta.

- Concepción de diferentes perspectivas para que surjan formas de pensar y de actuar que convengan en dicha situación.
- Resolución de la situación —comodidad interna—, integración de ideas y sentimientos contradictorios; es entonces que se empieza a construir una relación cliente-trabajador social con base en actitudes y capacidades apropiadas y un uso efectivo de habilidades interpersonales que puedan influir para lograr los propósitos profesionales. El ejercicio de estas actitudes y capacidades posibilita el empoderamiento a partir de una positiva contribución de trabajo colaborativo en donde el pensamiento reflexivo, la capacidad de razonamiento y la honestidad intelectual se orientan hacia la solución del problema.

### **Enfoque participativo**

Croft & Beresford (1994) argumentan que el valor del enfoque participativo consiste en que las personas desean y tienen el derecho a ser incluidos en la toma de decisiones y acciones que las afec-



tan. Su inclusión refleja los retos del empoderamiento y hace posible que las personas se hagan cargo de sus propios asuntos, definan sus propias necesidades, tomen decisiones adecuadas, desarrollan confianza en sí mismas, eleven su autoestima, aumenten sus conocimientos y desarrollen habilidades.

Rose (1990) define cuatro grandes categorías de habilidades básicas para empoderar:

- *Contextualización*: se enfoca sobre la forma como el cliente entiende su bienestar, en vez de cómo lo asume el trabajador social. Esto permite iniciar el dialogo basado en la realidad del cliente; en este dialogo, el cliente es capaz de expresar, elaborar y reflexionar sobre sus sentimientos y comprensión sobre su vida.
- *Empoderar*: la habilidad del trabajador social para apoyar a los clientes a identificar un amplio rango de posibilidades con los cuales puedan resolver sus necesidades. El trabajo se centra en ayudar a los clientes a tomar decisiones que no afecten su vida, a mejorar la confianza en sí mismos, elevar su autoes-

tima, ser asertivos, ampliar expectativas y desarrollar habilidades.

- *Colectividad*: se enfoca en reducir sentimientos de soledad y favorecer las relaciones sociales que incrementen las capacidades de las personas, grupos, instituciones y/o comunidades a participar, negociar, influir y controlar aspectos que afecten su bienestar.
- *Promover* la participación tanto en forma personal como en colectividad.

### ***Perspectivas sobre fortalezas***

El enfoque sobre las fortalezas y el empoderamiento ha ganado considerable importancia en las últimas dos décadas (Coweger, 1994). Una orientación hacia las fortalezas contrasta con la inclinación al enfoque sobre deficiencias y desadaptaciones en el funcionamiento social (DuBois & Miley, 2007).

Las fortalezas varían de persona a persona. Saleebey (2001) observa que son capacidades, recursos y características atractivas que algunas personas tienen. Dicho autor menciona algunas de ellas: aprendizaje sobre sí mismas, cualidades

personales y virtudes, lo que saben del mundo que las rodea, el talento, historias de la cultura personal y la tradición popular, incluso el orgullo.

Por otra parte, Hepworth et al (2002) identifican un gran número de fortalezas manifestadas por los clientes como: búsqueda de ayuda compartiendo problemas con el trabajador social, expresando sus sentimientos de amor y cariño a la familia; búsqueda de independencia, tratando de entender las necesidades y sentimientos de los otros; capacidad de introspección frente a nuevas alternativas e interés en los propios cambios con capacidad de autocontrol, manifestando capacidad emocional y efectividad en situaciones de estrés; capacidad de hacer conexiones entre causas y efectos, demostrando habilidad para hacer relaciones cercanas y de considerar alternativas de acción y necesidades de otros para la solución de problemas, entre otros.

La orientación de empoderar es para los trabajadores sociales el camino que hace de las fortalezas la piedra angular de su trabajo y con la que proveen a los clientes de recursos que generan soluciones y aumentan su participación en el proceso de trabajo social y activa su potencial para el cambio (DuBois y Miley, 2007).

Adams (2003) argumenta que fortalezas y empoderamiento no pueden estar separados en la práctica; empoderar es una práctica que incluye las fortalezas en una variedad de técnicas usadas por los trabajadores sociales para estimular las fortalezas del cliente y de su medio ambiente.

La perspectiva de las fortalezas como paradigma de cambio, escribe Saleebey (2001) es una salida de la convencional práctica del trabajo social y significa que todo va orientado a ayudar a descubrir y explorar las fortalezas y recursos de los clientes que les servirán para lograr sus metas, echando abajo sus propias inhibiciones y desconfianzas.

Por su parte, Rankin (2007) considera que los artículos sobre espiritualidad en las revistas de trabajo social se han convertido en una tendencia en las últimas dos décadas, después de que el concepto de espiritualidad como fuerza había sido rechazado por largo tiempo. Ahora, señala, hay que reconocer la espiritualidad como una fuente de fortaleza para que las personas enfrenen difíciles retos en su vida.

La llave para empoderarse es el nivel de la propia conciencia, escriben DuBois & Miley (2007), dejando que los clientes participen en su propio empoderamiento para

identificar sus metas y los resultados que desean lograr. El proceso de empoderarse es dinámico, sinérgico, siempre cambiante y siempre en desarrollo, preparando a las personas a anticiparse a las dificultades futuras.

Para DuBois y Miley: Empoderar es el corazón del trabajo social y la justicia social es el alma.

## Bibliografía

- Adams,R.(2003) *Social Work and Empowerment*. 3th ed. Palgrave: Macmillan.
- Bradford, W.S; Morales,A.T. & Malcolm, E. (2010) *Social Work: A Profesion of Many Faces*. 12<sup>th</sup> ed. Allyn & Bacon. Boston.
- Bobadilla Diaz. P.D. & Flores Zavaleta,J.J.(2002). *Empoderamiento: Un camino para luchar contra la pobreza*. Publicación elaborada por el Instituto de información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional (INFORMET) Lima,Peru.
- Coweger,C.D.(1994) Assesing client strengths: clinical assessment for client empowerment. *Social Work*, 39 (3)262 – 268.
- Croft,S. & Beresford,P.(1994). “A Participatory Approach to Social Work”, en Malcolm Payne, *Modern Social Work Theory*, 2<sup>a</sup>. ed., Lyceum Books, Inc., Chicago, Illinois
- DuBois, B. & Miley, K.K. (2007) *Social Work: An Empowering Profession*. 6<sup>th</sup> ed. Pearson Education,Inc. Boston, New York, San Francisco.
- Falck, Hans S., 1988, *Social Work. The Membership Perspective*, Springer Publishing Company, Nueva York.
- Hepworth,D.H.Rooney, R.H. & Larsen, J.A. (2002) *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*. Pacific Grave: Brooks/Cole
- International Association of School Social Work (2002). *Directory*. Southampton, IASSW
- Lee, J.A.B. (1994) *The Empowerment Approach to Social Work Practice*. New York: Columbia University Press.
- Lord, John y Peggy Hutchison, 1993, “The Process of Empowerment: Implications for Theory and Practice”, *Canadian Journal of Community Mental Health*, 12:1, primavera, pp. 5-22.
- Lorente Molina, Belén, 2004, “Perspectivas de género y trabajo social: construyendo método desde el paradigma intercultural”, *Portularia, Revista de Trabajo Social*, vol. 4, pp. 33-47.
- Miley,K.K.; O’Melia,M. & DuBois,B.(2004). *Generalist Social Work Practice: an empowering approach*. Allyn and Bacon. Boston.
- Page, N.& Czuba,Ch.E.(1999). Empowerment: What Is It. *Journal of Extension*, vol. 37, núm. 8.
- Payne, M. (1997). *Modern Social Work Theory*. 2a.ed.Lyceum Books,Inc. Chicago,Illinois.
- Rankin, P.(2007). Exploring and Describing the Strength/Empowerment Perspective in Social Work. *Journal of Social Work: Theory & Practice*, issue 14, Potchefstroom, South Africa.
- Rose, S.M. (1990). Advocacy/Empowerment an Approach to Clinical Practice for Social Work, *Journal of Sociology and Social Welfare* 17(2), pp. 41-52.
- Rowlands,M. (1997). *Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo*. En León,M. (camp) Poder y empoderamiento de las mujeres, Bogotá: Tercer Mundo, S.A.
- Saleebey, Dennis, 2001, *The Strengths Perspective in Social Work Practice*, 3<sup>a</sup>. ed., Boston, Allyn and Bacon.
- Wilson, P.A. (1996). Empowerment: Community Economic Development from the Inside Out. *Urban Studies*, 33 (4-5), pp. 617-630.
- Zimmerman, M.A.(2000a). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations, *American Journal of Community Psychology*, 23, (5), pp. 581-599.
- Zimmerman, M.A.(2000b). Empowerment Theory”, en Julian Rappaport y Edward Seidman (eds.), *Handbook of Community Psychology*, Nueva York, Kluwer, pp. 43-63.