

MODELO DE EMPODERAMIENTO

BASE TEÓRICA

(Estos modelos son como más cosmovisiones, no tienen tanto un proceso operativa, son más reflexivos y aplicar la metodología es más difícil. Tienen una carga ideológica muy potente)

¿QUÉ ENTENDEMOS POR EMPODERAMIENTO?

Se distinguen dos visiones del empoderamiento: Una de participación y otra de cambio estructural. Pero es una combinación.

- Visiones centradas en la PARTICIPACIÓN, siguiendo la filosofía de la educación popular de Freire, ligada a los enfoques participativos (se hace necesario que las personas tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses con el fin de participar en la toma de decisiones y estar preparados para influir en ellas). Para incidir y modificar los órganos de toma de decisión.

- Incremento de la capacidad individual para ser más autónomo y autosuficiente, depender menos de la provisión estatal de servicios o empleo, así como tener más espíritu emprendedor para “empujarse” a uno mismo.

- Acceso a las estructuras políticas y de mercado para poder participar en las decisiones.

- Proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos en las situaciones que viven.

Por tanto, vemos def. distintas pero todas tratan de una toma de control de nuestra propia vida, para luego poder incidir en cuestiones estructurales que determinan nuestra vida.

- Visiones centradas en el CAMBIO ESTRUCTURAL:

- El empoderamiento es entendido como una estrategia que propicia que las mujeres, y otros grupos marginados o excluidos, incrementen su poder, accedan al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganen influencia y participen en el cambio social.

Hace hincapié en las mujeres porque el modelo de empoderamiento se ha desarrollado ligado al modelo feminista, pero se ha ampliado a otros grupos marginales también.

- Desde el enfoque feminista, el empoderamiento incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica no sólo la participación en los órganos de decisión, sino la alteración de los procesos y estructuras que producen la posición subordinada de las mujeres como género.

ES decir, no es un plano individual, tiene una visión colectiva. No se trata de una participación activa y en la toma de decisiones que nos afecta, sino que va un paso más allá

para modificar la forma en la que esta configurada la sociedad. Dado que la estructura social es la razón por la que existen desigualdades sociales.

– Según Russel-Erich y Rivera (1986), fomentar el empoderamiento en comunidades oprimidas es una respuesta categórica a las corrientes políticas y económicas que avivan la opresión.

Todas estas son también otras visiones del empoderamiento, pero remiten a la potenciación de nuestras habilidades, no solo a nivel personal, sino a visión colectiva para cambiar las estructuras sociales.

EMPODERAMIENTO O ENFOQUE CENTRADO EN FORTALEZAS (se le domina de misma manera)

- Han adquirido mucha importancia en las profesiones de ayuda, también en el TS: Addams (2006), Cattaneo y Chapman (2010), Saleebey (2001) (autores destacados de estos enfoques)
- Ha pasado a utilizarse con el conjunto de colectivos vulnerables. (no únicamente para referirse al empoderamiento de las mujeres)
- Se ha desarrollado fundamentalmente en el trabajo social comunitario y en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. No tanto en Casework o Ts grupal. Desarrollar un TS crítico en unas organizaciones que no están pensados en esta lógica, no resulta sencillo.

EMPODERAMIENTO Y TRABAJO SOCIAL: ANTECEDENTES PRINCIPALES

• Surge a partir de los movimientos sociales y de derechos civiles de la década de los sesenta y setenta, como rechazo a actitudes paternalistas e infantilizadoras que en ocasiones se daban en el seno del TS. Es decir, hacen contra a ese TS clásico, vinculado a corrientes psicoanalíticas, centrada en el individuo y sus características.

• Autores y obras importantes:

– Seligman (1975): La teoría de la impotencia adquirida o la desesperanza aprendida.

– Barbara Solomon, Black Empowerment (1976). Es conocida por haber introducido el concepto de empoderamiento en TS, y aunque su libro es aplicable a todas las comunidades oprimidas, ella está particularmente interesada en las minorías étnicas afroamericanas y en el racismo institucionalizado, también presente en los organismos sociales en los que trabajamos los/las TS.

SELIGMAN (1975)

• La desesperanza aprendida es el estado en el cual nuestra capacidad de generar respuestas voluntarias frente a eventos que suceden de forma aleatoria y que no están bajo nuestro control, se ve crucialmente disminuida. Cuando nuestra capacidad disminuye ante eventos que no controlamos, entramos en un estado de desesperanza aprendida. Tiene mucho que ver con el autoconcepto como persona. Lo que quiere decir, es que las

personas excluidas tienen interiorizados esos mensajes de subordinación de tal manera que piensan que carecen de derecho y de voz. LO MISMO QUE INDEFENSIÓN APRENDIDA. Pero al final además de eso, interiorizas los mensajes del grupo opresor, y te los acaban creyendo lo cual conlleva a un bajo autoconcepto, y eso desemboca en la impotencia y desesperanza adquirida.

- Se basa en experiencias importantes que prueban que lo que las personas hagan no tiene efecto en lo que les sucede, con lo cual, adquieren el convencimiento de que sus acciones no producirán resultados útiles (impotencia adquirida).
- Este estilo de respuesta es un hábito que se aprende desde la niñez y surge de la visión que la persona tiene de su lugar en el mundo.
- La gente que no ha tenido poder a lo largo de su vida porta una considerable carga de impotencia adquirida o desesperanza aprendida.

SELIGMAN (1975)

- Frente a la desesperanza aprendida, Seligman propone un modelo de empoderamiento, denominado "optimismo aprendido."
- Objetivo: Que la persona reorganice y modifique su estilo explicativo pesimista, para lograr un juicio personal más justo, objetivo y sano a largo plazo de sí mismo y su grupo.
- Para este redireccionamiento del estilo explicativo se proponen cinco fases metodológicas:
 - Adversidad: verbalizar el suceso aleatorio sobre el que la persona no tiene control.
 - Creencia: describir la creencia que tiene la persona sobre ese suceso (pensamientos).
 - Consecuencia: describir la consecuencia del suceso (sentimientos percibidos y/o acciones tomadas).
 - Confrontación: Confrontación de las creencias pesimistas con otro tipo de mensajes.
 - Automotivación: Describir cómo se siente comparativamente, como me sentía antes y como me siento ahora tras afrontar esas creencias pesimistas.

BARBARA SOLOMON, BLACK EMPOWERMENT (1976).

- El empoderamiento: el proceso mediante el que las personas que han pertenecido a lo largo de su vida a categorías sociales estigmatizadas y desempoderadas, son ayudadas a desarrollar y aumentar sus habilidades, para ejercer su influencia personal y desempeñar roles sociales más valorados.
- El desempoderamiento: "la incapacidad de manejar emociones, habilidades, conocimientos y/o recursos materiales para poder desempeñar con efectividad los roles sociales de valía que llevan consigo la gratificación personal."

Por tanto, el empoderamiento implicaría el cambio del estado pasivo a uno activo donde finalmente el individuo hace frente a sus frustraciones y lucha por contrarrestar y disminuir la influencia negativa del entorno.

- Objetivo: Que puedan percibir el poder que ellas mismas tienen para resolver sus problemas e influir en cambios sociales y políticos, a través de estrategias para reducir, eliminar, combatir o modificar las valoraciones negativas de los grupos poderosos (las élites) respecto a ciertos grupos sociales.
- El empoderamiento no sólo tiene una dimensión personal.

Todos los mensajes directos, más simbólicos, que discriminan a los grupos minoritarios; la publicidad, lenguaje sexista que empleamos...

DIMENSIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA

Por tanto, el empoderamiento tiene dimensión individual pero también colectiva. Sin la visión colectiva no podremos alcanzar ese estado que el modelo reivindica.

La dimensión Individual.

- Implica un proceso por el que lxs excludxs elevan sus niveles de confianza, autoestima y capacidad para responder a sus propias necesidades. Trabajar para su empoderamiento implica:

1. Ayudarles a recobrar su autoestima .
2. Concienciar de que están legitimados a actuar en decisiones que les conciernen.
3. Trabajar un proceso de concienciación que puede ser largo y difícil , porque el nivel de conciencia de estas personas es muy bajo , ya que creen muy poco en sus posibilidades. Ya que han interiorizado los mensajes del opresor, ya que nos socializamos en esta sociedad con esos mensajes opresores culturales.

La dimensión colectiva.

- Se basa en el hecho de que las personas vulnerables tienen más capacidad de participar y defender sus derechos cuando se unen en unos objetivos comunes.
- Ayudar a crear una sociedad donde la discriminación y las situaciones que han dado lugar a la falta de poder entre ciertos grupos ya no sean una realidad.

Crear una sociedad libre de dominaciones.

EMPODERAMIENTO Y TRABAJO SOCIAL

- El aporte principal es la transmisión de una mirada positiva sobre los seres humanos, que resalta sus fortalezas y promueve acciones orientadas a lograr un cambio en la vida de los individuos y sus comunidades. Esto enraizada con el objetivo internacionalmente reconocido del TS, de facilitar que las personas desarrollen sus potencialidades, de personas, grupos y comunidades.

- Esto entronca con el objetivo reconocido del TS de facilitar que las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, y se alinea con la concepción de lxs trabajadorxs sociales

como agentes de cambio. En el TS crítico radical, las TS generan cambios generales en las estructuras sociales.

- Según Trevithick (2002), el empoderamiento en TS consiste en: dar a las personas una alternativa coherente y opciones valiosas para que consigan un mayor control sobre sus vidas y circunstancias.

- Un proceso de empoderamiento desde el TS implica:

- Partir de que son los propios afectados los que tienen el derecho de valorar y dimensionar la magnitud de los cambios que desean incorporar en sus vidas. Una vez más está diciendo que las TS simplemente somos facilitadoras de los procesos, pero nunca los vamos a liderar. Remite a las relaciones horizontales, donde el timón del proceso lo lleva la persona. Nosotras acompañamos y facilitamos.

TIPOS DE PODER

Tiene distintas vertientes y dimensiones el poder. Se entiende de diferentes experiencias.

- Veneklasen y Miller (2002):

- Poder sobre: se trata de un poder opresor, restrictivo, sancionador. A ejerce poder sobre B, limitando su capacidad de actuación. El poder opresor, sancionador, que básicamente se resume en que A ejerce poder para influir en B.

- Poder con: Basado en espacios comunes, en redes y alianzas; apoyo mutuo, fuerza colectiva, colaboración, solidaridad,... Poder que se genera, con connotación positiva, a través de la fuerza colectiva y acción.

- Poder para: Capacidad de consecución. Es un poder generador. Es decir, capacidad para conseguir cosas, recursos, participación, derechos, accesos a distintos órganos de poder.. Un poder generador, productor.

- Poder dentro: Autoconocimiento, autoestima, autorrealización, conciencia crítica. Ayuda a reafirmar el valor propio.

- Basándose en lo anterior, propone tres niveles de intervención para promover el empoderamiento (Kaaber, 1997):

- Empoderamiento desde dentro(Base-poder dentro): identificar las necesidades y prioridades de las personas para mejorar sus vidas y ayudarlas a analizar desde otras perspectivas; ayudarlas a identificar sus fortalezas y aumentar su autoestima.

- Empoderamiento con(Base-poder con): ayudar a las personas a tomar conciencia de la dimensión colectiva de sus vivencias y proporcionarles habilidades de análisis, solidaridad y redes relacionales.

– Empoderamiento para (Base-poder para): trabajar para vincular a las personas y grupos con otros colectivos que también padecen procesos de exclusión, promocionando sus iniciativas de organización. Movilización para transformar las realidades que perpetúan la subordinación. Una vez tomada conciencia de la opresión colectiva, sería tejer redes para la acción.

BASE METODOLÓGICA

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN

- Acompañar y apoyar un proceso de reducción de la Vulnerabilidad y de incremento de las propias Capacidades de los sectores pobres y excluidos, que conduce a promover entre ellos un desarrollo humano y sostenible. Acompañar en proceso de empoderamiento y generarlo, eso supone alejarse de la práctica general del TS centrada en los problemas, características individuales, etc.
- Fomentar que lleguen a ser capaces de organizarse para aumentar su autonomía, hacer valer sus derechos, tomar decisiones y controlar los recursos que les permitan cuestionar y eliminar su propia subordinación. Una vez más, se reime a esa dimensión colectiva. Siempre habla de ambas visiones, primero un empoderamiento individual para promover las propias potencialidades, para luego organizarse y moverse.

INTERVENCIÓN DESDE EL MODELO DE EMPODERAMIENTO

- Para empezar, cuando diseñamos un proyecto (un plan de intervención) hay que realizar un análisis de las relaciones y situaciones que generan vulnerabilidad y exclusión. En los modos más tradicionales, no se hace esto, no se analiza la estructura social tan de manera macro. Solo estudia su entorno más inmediato, más cercano.
- La intervención tendrá que enfatizar en objetivos que logren alcanzar los derechos de las personas.
- Se hace necesario no solo oír a las personas con las que trabajamos, asumiendo sus percepciones y objetivos, sino cederles protagonismo, siendo nuestro rol el de facilitador.
- El empoderamiento no se otorga (no empoderamos a nadie, ni nadie a mí; las personas se empoderan a ellas mismas porque ya tienen ese poder, solo que hay que empoderarlo), es un proceso en el que las personas son protagonistas, y donde el poder emerge de ellas mismas. Para responder a este reto se hace necesario el trabajo social con metodologías participativas y el trabajo desde la dimensión no solo individual sino grupal y comunitaria.

INTERVENCIÓN DESDE EL MODELO DE EMPODERAMIENTO

- Apuesta por un TS que interviene desde el enfoque de las fortalezas:

– No centramos solamente en los aspectos negativos, en la patología; nos centramos en ver los problemas como oportunidades y enfocarnos en la fortalezas.

- Poner en valor sus potencialidades y su fortaleza y recursos
- Las personas tenemos muchos talentos que a veces no (re)conocemos y nunca es tarde para descubrirlos
- Valorar ante todo los aspectos positivos de cada situación y esforzarnos en ver la parte más favorable y ventajosa, dentro de lo "negativo" o los "déficits" que cada persona poseemos.
- Esto no significa que los y las trabajadores /as sociales nos olvidemos e ignoremos cuáles son los problemas reales que tienen las personas. Pero sí de darle importancia a las fortalezas y esas cosa.

"alimentar, alentar, ayudar, permitir, apoyar, estimular y liberar las fuerzas interiores de la gente, para iluminar sus potencialidades y los recursos a disposición de las personas en sus propios entornos y para promover la equidad y la justicia en todos los niveles de la sociedad"

PROCESO DE TRABAJO (ROSE Y BLACK, 1985)

Fase	Proceso	Actividad
Comienzo	Fijación de límites. Planteamiento del problema.	Identificar problemas; analizar sus percepciones de cómo el mundo crea esos problemas; explorar diferencias entre puntos de vista en relación con los problemas.
	Identificar las opciones de acción	Concretar cómo la persona usuaria puede ser actor en vez de objeto pasivo; evitar el liderazgo dominante y compartir la responsabilidad de decisión.
Práctica del empoderamiento		Comprender la perspectiva de la persona y su autoconcepto; no adoptar postura dominante; alternativas de comprensión y puntos de referencia.
	Tematización	Identificar ideas centrales en torno a las distorsiones y a la opresión en sus vidas
	Problematización	Evaluar con criterio crítico las descripciones de lxs usuarixs de su mundo; ver dónde y cómo se puede modificar ese mundo.
	Análisis de las consecuencias de la acción	Planificación estratégica; evaluar posibles reacciones realistas; ayudar a comprender las diferencias de poder y los conflictos de intereses que harán imposibles algunas acciones.
	Selección	Seleccionar los objetivos de la acción.
	Acción	Reflejar y analizar las acciones y sus resultados en un a praxis continua.
	Evaluación	Evaluar lo que se ha logrado y el funcionamiento del proceso; abordar una reflexión para mejorar acciones futuras; determinar en qué medida han sido modificadx por la acción tanto usuarixs, como trabajadorxs sociales

Estos modelos no cuentan con una metodología tan estructurada y tecnicas tan especificas. Pero estos autores de la tabla, generaron un proceso de trabajo. (A Maialen no le gusta mucho, no le va a hacer mucho caso) No concreta mucho las cosas. Distingue dos fases: Conocimiento y práctica del empoderamiento.

PRINCIPIOS DEL MODELO DE EMPODERAMIENTO O CENTRADO EN LAS FORTALEZAS (SALEEBEY, 2001):

-Cada individuo, grupo, familia y comunidad tiene fortalezas, entendidas como posibilidades, recursos, experiencia, sabiduría y conocimientos. Siempre partir de esta creencia.

-Las experiencias negativas, las luchas y conflictos vividos, pueden ser dolorosos, pero son también origen del cambio y de la oportunidad. Ver el problema no patológicamente, verlos desde la oportunidad de cambio.

-Las aspiraciones de crecimiento y cambio de los individuos, los grupos y las comunidades son la base de la intervención y han de ser consideradas seriamente por el profesional.

-El mejor servicio o atención que un/a trabajador/a social puede prestar se fundamenta en la colaboración estrecha con las aspiraciones de las personas. No tenemos que desvincularnos de los deseos de las personas, de sus problemas.

-Todas las personas tienen recursos que pueden ser compartidos con otros que lo necesitan: conocimiento, auxilio, capacidad, tiempo, etc., que no son necesariamente bienes materiales o institucionalizados. Pero recursos de otro tipo tenemos todos, y pueden ser puestas a beneficio de la comunidad.

-Es preciso que los trabajadores sociales sean conscientes de su desconocimiento acerca de las fortalezas y límites de las personas, como base para una actitud de apertura y aprendizaje. Alejarnos de ese rol de expertos que nos otorga la profesión. Nos exige que dejemos de lado ese rol para escuchar a las personas que son las expertas en sus situaciones y vivencias. No asumamos que lo sabemos todo y ser conscientes de nuestro desconocimiento.

-La acción de los y las trabajadoras sociales ha de basarse en la alianza con las personas, con sus esperanzas, visiones y valores.