

Construcción y Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de *Empowerment* Organizativo para organizaciones comunitarias, civiles y sociales en México

Construction and Exploratory Factor Analysis of the Organizational Empowerment Scale for Community, Civil and Social Organizations in Mexico

Construção e Análise Fatorial Exploratória de uma Escala de Empoderamento Organizacional para Organizações Comunitárias, Cívicas e Sociais no México

Dedicamos la Escala de *Empowerment* Organizativo a nuestra querida co-autora Aime de la Hoz-Becquer, quién nos dejó prematuramente el día 9 de mayo de 2025. Su espíritu autónomo y libre siempre nos acompaña.

Imke Hindrichs

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-7078-5769>

Laboratorio Economía Solidaria y Trabajo Informal del Centro de Investigación
Transdisciplinar en Psicología (CITPsi) de la Universidad Autónoma del Estado de
Morelos (UAE), México

Juan Pablo Muciño Correa

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-7567-6572>

Laboratorio Economía Solidaria y Trabajo Informal del Centro de Investigación
Transdisciplinar en Psicología (CITPsi) de la Universidad Autónoma del Estado de
Morelos (UAE), México

Belem Quezada Díaz

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-9378-1111>

Laboratorio Economía Solidaria y Trabajo Informal del Centro de Investigación
Transdisciplinar en Psicología (CITPsi) de la Universidad Autónoma del Estado de
Morelos (UAE), México

Aime Margarita de la Hoz Becquer

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-5824-680X>

Laboratorio Economía Solidaria y Trabajo Informal del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología (CITPsi) de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAE), México

Autora referente: imke.hindrichs@uaem.mx

Historia Editorial

Recibido: 06/01/2025

Aceptado: 08/05/2026

RESUMEN

En el ámbito social, el *empowerment* o empoderamiento se desarrolló en los movimientos emancipatorios del siglo XX. Es un concepto psico-socio-político multinivel (individuo, organización, comunidad) y ecológico, así como un valor para orientar el acompañamiento psicosocial. A nivel organización, se articula en procesos y resultados inter, extra e intra-organizativos y es de relevancia particular para organizaciones comunitarias, civiles y sociales. El objetivo del presente trabajo fue construir una escala de *empowerment* organizativo aplicable a integrantes de organizaciones no lucrativas basadas en la autogestión, así como examinar las dimensiones latentes y evaluar su fiabilidad y validez. El diseño de investigación fue cuantitativo, no experimental y transversal. El instrumento diseñado fue

contestado en línea o presencialmente por 151 participantes de 66 organizaciones comunitarias, civiles y sociales en Morelos, México (76,82% mujeres, edad media 38,52 años). Por medio de un análisis factorial exploratorio se identificaron las tres dimensiones teóricas con muy buena fiabilidad: *empowerment* intra-organizativo ($\alpha = .927$, $\omega = .929$), extra-organizativo ($\alpha = .886$, $\omega = .890$) e inter-organizativo ($\alpha = .877$, $\omega = .877$); así como índices de ajuste adecuados (RMSEA = .072, SRMR = .047 y CFI = .893). Se cuenta por lo tanto con una escala teóricamente sustentada y con un alto nivel de consistencia en su estructura, la cual invita a utilizarla como herramienta para evaluar y fomentar el *empowerment* organizativo en organizaciones comunitarias, civiles y sociales.

Palabras clave: *Empowerment* o empoderamiento organizativo u organizacional; organizaciones comunitarias, civiles y sociales; validez.

ABSTRACT

The social construct of empowerment developed in the emancipatory movements of the twentieth century. It is a multilevel (individual, organization, community) and ecological psycho-socio-political concept, as well as a value for psychosocial support or accompaniment. At the organizational level, it is articulated in inter-, extra- and

intra-organizational processes and results, and it is particularly relevant for community, civil and social organizations. The objective of the present paper was to construct an organizational empowerment scale for members of non-profits and grassroots organizations based on self-management, as well as to examine the

latent dimensions, and to evaluate the reliability and validity of the scale. The research design was quantitative, non-experimental and cross-sectional. The instrument was applied online or on-site to 151 participants from 66 community, civil and social organizations in the State of Morelos, Mexico (76.82% women, mean age 38.52 years). An exploratory factor analysis revealed the three theoretical dimensions and their very good reliability: intra-organizational ($\alpha=$

.927, $\omega= .929$), extra-organizational ($\alpha= .886$, $\omega= .890$) and inter-organizational empowerment ($\alpha= .877$, $\omega= .877$); adequate fit indices were also identified (RMSEA= 0.072, SRMR= .047 and CFI= .893). The proposed scale is theoretically supported and has a high level of consistency in its structure, which invites for its use as a tool to evaluate and promote organizational empowerment in community, civil and social organizations.

Keywords: Organizational empowerment; community, civil and social organizations; validity.

RESUMO

No âmbito social, o empowerment, ou empoderamento, desenvolveu-se nos movimentos emancipatórios do século XX. Trata-se de um conceito psicossociopolítico multinível (indivíduo, organização e comunidade) e ecológico, bem como de um valor orientador da intervenção psicossocial. Ao nível organizacional, manifesta-se em processos e resultados intra, inter e extraorganizacionais, sendo particularmente relevante para organizações comunitárias, cívicas e sociais. O objetivo deste estudo foi construir uma escala de empoderamento organizacional aplicável a membros de organizações sem fins lucrativos, baseada na autogestão, e analisar as suas dimensões latentes, bem como a sua fiabilidade e validade. O desenho de investigação foi quantitativo, não experimental e transversal. O instrumento desenvolvido foi aplicado, online e presencialmente, a 151

participantes de 66 organizações comunitárias, cívicas e sociais em Morelos, México (76,82% mulheres; idade média de 38,52 anos). A análise fatorial exploratória identificou, com muito boa consistência interna, três dimensões teóricas da escala: empoderamento intraorganizacional ($\alpha= .927$; $\omega= .929$), extraorganizacional ($\alpha= .886$; $\omega= .890$) e interorganizacional ($\alpha= .877$; $\omega= .877$), bem como índices de ajustamento adequados (RMSEA= .072; SRMR= .047; CFI= .893). Estes resultados indicam a existência de uma escala teoricamente fundamentada e com elevada consistência estrutural, recomendando-se a sua utilização como instrumento para avaliar e promover o empoderamento organizacional em organizações comunitárias, cívicas e sociais. **Palavras-chave:** empoderamento organizacional; organizações comunitárias; organizações cívicas; organizações sociais; validade.

Palavras-chave: *Empowerment* ou empoderamento organizacional; organizações comunitárias, civis e sociais; validade.

El origen del constructo contemporáneo del *empowerment* o empoderamiento se encuentra en los movimientos sociales y emancipatorios estadounidenses del siglo XX, por ejemplo, las luchas para los derechos civiles, el *black power* y los movimientos feministas de la década de los 60's, 70's y 80's (Calvès, 2009; Hindrichs et al., 2018; Sardenberg, 2016), los cuales se articulan conceptual e ideológicamente con los movimientos de liberación en América Latina desde el afán de salir de situaciones de desesperanza o indefensión aprendidas hacia una mayor conciencia social y un mayor control sobre la propia vida, así como mayor autonomía y autodeterminación de grupos sociales oprimidos, marginados y vulnerados (Calvès, 2009; Hindrichs et al., 2018).

Es fundamental reconocer los orígenes del *empowerment* en las luchas políticas y sociales para sociedades más equitativas y justas, antes de su incursión como concepto en los diferentes campos de las ciencias sociales y humanas en su investigación e intervención por un lado (Hindrichs et al., 2018), y su inclusión en las agendas de organismos internacionales por el otro (Calvès, 2009; Rowlands, 1995). Recordar estas raíces es esencial para evitar la reducción individualista, a-política y utilitarista del término, donde es usado en prácticas de *fomento del empowerment* de trabajadora/es con el propósito de que sean más funcionales en organizaciones económicamente productivas y exitosas, especialmente en la psicología de las organizaciones y el trabajo, así como en los estudios administrativos y de gestión (Lincoln et al., 2002). Con esto se corre el riesgo de que el término *empowerment* se transforme en un “comodín que todo lo explica y que justifica cualquier acción, con independencia de su fundamento científico” (Sánchez-Vidal, 2017, p. 156). Se trata más bien de reconocer “una saludable *politización* del campo, en que el concepto de empoderamiento legitimaría la irrupción de la psicología en la arena política, sustituyendo –o complementando– la legitimidad antes aportada por la eficacia científico-técnica” (Sánchez-Vidal, 2017, p. 156), recuperando su vinculación con el compromiso socio-político especialmente de la

psicología social comunitaria (Montero, 2003; Rappaport, 1987) y no descontextualizando el término *empowerment* del “compromiso democrático” de “igualdad sustantiva, autonomía relacional, humildad democrática, participación significativa y solidaridad” (Rushing, 2016, p. 1). En esta comprensión psico-socio-política del *empowerment*, este hace referencia tanto a resultados como a procesos psicosociales y es de carácter ecológico y multinivel, además de expresar un valor que comprende una acción comunitaria en busca del cambio y la promoción del bienestar social (Converso & Piccardo, 2003; Sánchez-Vidal, 2017; Silva & Martínez, 2004; Zimmerman, 2000).

Para el presente trabajo se hace referencia especialmente al trabajo de Zimmerman (2000), quien recuerda el carácter social y políticamente situado del *empowerment*: “la participación con otras/os para alcanzar metas, esfuerzos para ganar acceso a recursos y una cierta comprensión crítica del ambiente sociopolítico son componentes básicos del constructo” (p. 44). El autor elabora una diferenciación analítica del *empowerment* en tres niveles: psicológico o individual –aunque no individualista–, organizacional u organizativo y comunitario. Cada nivel implica los aspectos esenciales de la conciencia crítica, el control y la participación (Zimmerman, 2000). A nivel de individuo o persona, se ubican las experiencias y vivencias personales del individuo en “una comunidad organizada” que le permiten “ejercer un control mayor sobre la propia vida y sobre el contexto social” (Converso & Piccardo, 2003, p. 134), así como los comportamientos autónomos, responsables y de participación en la toma de decisiones (Pigeon et al, 2017). El nivel organizativo incluye procesos de participación y compartición de responsabilidades y liderazgos (organizaciones *empowering* o empoderadoras), así como resultados en la gestión de recursos, el trabajo en red y la influencia política (organizaciones *empowered* o empoderadas) (Zimmerman, 2000). Finalmente, el nivel comunitario refiere al campo de interacción, transformación y actuación de personas, grupos y organizaciones en su contexto social (Montero, 2003).

El *empowerment* a nivel organizativo

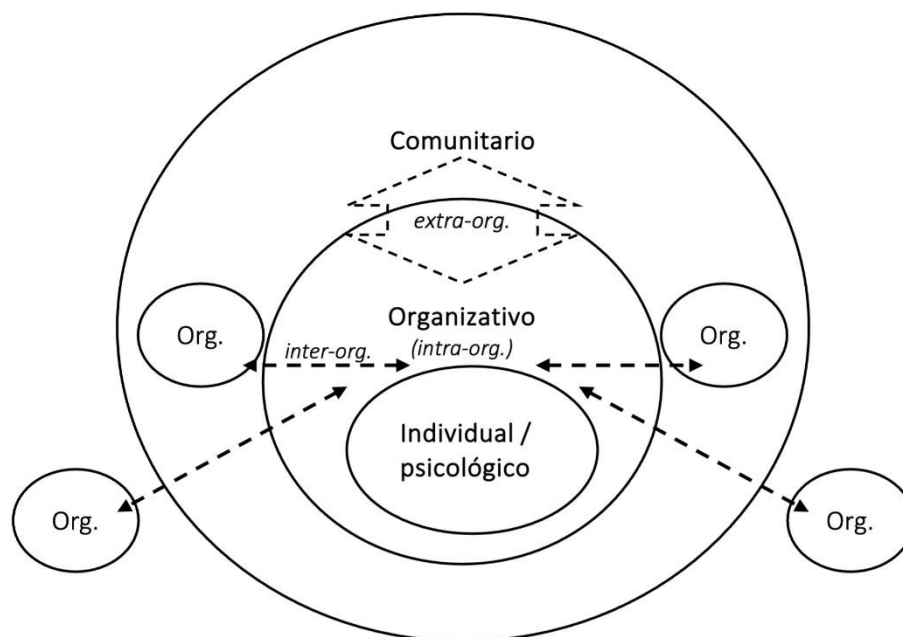
Por medio de una propuesta de red nomológica basada en una revisión sistemática y exhaustiva de la literatura al respecto, Peterson y Zimmerman (2004) profundizan el análisis del nivel organizativo, aclarando que ese conceptualmente no corresponde simplemente al *empowerment* individual en contextos organizados, sino que implica también elementos organizativos que van más allá de las experiencias y los comportamientos de los integrantes individuales como políticas, estructuras, estrategias y relaciones. Los autores diferencian así entre aspectos extra-organizativos (acciones para incidir en el contexto y en las políticas públicas); inter-organizativos, que tienen que ver con el vínculo y la colaboración con otros actores y organizaciones, por ejemplo, para la obtención de fondos, el intercambio de información, la promoción de causas comunes, entre otros, e intra-organizativos, que atañen a estructuras y procesos que promuevan la participación de los integrantes de una organización. Cada uno de estos aspectos del *empowerment* organizativo es analíticamente dividido en procesos (*empowering* o empoderadora/es) y resultados (volverse *empowered* o empoderada/os). Finalmente, con el énfasis en la interrelación y reciprocidad entre los niveles del *empowerment* y, específicamente, los tres aspectos organizativos, desde una perspectiva ecológica (Sánchez-Vidal, 2017; Silva & Martínez, 2004) cada uno de los niveles representa el contexto potencialmente empoderador (o desempoderador) de su nivel inferior, el cual a su vez puede ser considerado como empoderado (o no empoderado) para actuar en este contexto (figura 1). En este sentido, una organización puede por un lado empoderarse mejor en un contexto comunitario empoderador, que permita incidir desde lo extra-organizativo y construir redes inter-organizativas, así como, por el otro, ser empoderadora para sus integrantes individuales.

Más a detalle, los autores identifican para el *empowerment* inter-organizativo indicadores que incluyen procesos que ayudan al desarrollo de la organización y a gestionar en conjunto con otras lo necesario para impactar en el contexto: acceder a

redes de trabajo y participar en actividades de construcción de alianzas con otras organizaciones; los resultados tienen que ver con la formalización de estas alianzas y colaboraciones para la obtención de recursos, no solo económicos, sino también sociales (Peterson & Zimmerman, 2004, p. 133). Por lo tanto, los procesos y resultados situados a nivel inter-organizativo tienen relación con la participación en organizaciones *empowered* (empoderadas), ya que refieren a la creación de redes de trabajo, ya sea para obtener recursos o compartir información y conocimientos (Peterson & Zimmerman, 2004).

Figura 1

Niveles y contextos de empowerment



Nota. Elaboración propia. Org.= Organización. org= organizativa.

En cuanto al aspecto extra-organizativo se refiere, los procesos y resultados tienen que ver con la incidencia de una organización en su entorno y comprenden la implementación de acciones comunitarias y la diseminación de información, traducidas a la influencia en políticas públicas, la creación de programas y escenarios comunitarios

y/o el despliegue de recursos en la comunidad (Peterson & Zimmerman, 2004). Se ciñen por lo tanto a la participación ciudadana con miras al cambio de políticas públicas, la cual tiene una relación positiva con el bienestar social, debido al efecto del sentido de comunidad, *empowerment* o la participación misma (Sánchez-Vidal, 2017). Este nivel depende simultáneamente de actores e integrantes *empowered* y también de un contexto y una sociedad *empowering*, que promueve la participación de los individuos y de la supervivencia de las organizaciones al ofrecer los espacios y recursos para su existencia y quehacer (Silva & Martínez, 2004).

Por último, el componente intra-organizativo se relaciona con las organizaciones *empowering* y comprende como indicadores a estructuras y procesos organizativos que promuevan la participación y autonomía en la toma y ejecución de las decisiones (gestión de incentivos, vínculos de subgrupos, oportunidades, liderazgo empoderador y apoyo social); los resultados se pueden manifestar en la viabilidad de las actividades de una organización, escenarios subpoblados que permiten la participación activa (jerarquías planas, espacios de participación, etc.), la gestión propositiva de conflictos y saber identificar recursos materiales e inmateriales (Peterson & Zimmerman, 2004, p. 133). Es en este sentido que se puede reconocer el *empowerment* no sólo de la organización, sino de sus integrantes, impactando a la vez en el *empowerment* de contextos comunitarios o poblaciones beneficiarias, es decir, a la vez se relaciona con las organizaciones *empowered*.

En otras palabras, para fomentar organizaciones empoderadas en su contexto social y comunitario, son necesarios procesos relacionales y condiciones estructurales empoderadoras hacia su interior (Converso & Piccardo, 2003). Esto implica que los individuos tengan mayor acceso a recursos y más alternativas para un mayor criterio de acción en su trabajo, sin olvidar el carácter multifacético y ambivalente del poder intrínseco en el término *empowerment*. Este conlleva dinámicas y relaciones complejas entre cooperación y conflicto, estructuras y procesos, redistribución y ampliación de

recursos, dominación y liberación, al interior de las organizaciones y en su interacción contextual (Sánchez-Vidal, 2017; Hindrichs et al., 2018). El *empowerment* como valor apuesta finalmente al *poder con* los otros y el *poder para* la transformación social, más que al *poder sobre* las/los demás (Rowlands, 1995). Es desde esta comprensión dinámica y relacional del poder y su reconocimiento como elemento intrínseco del *empowerment*, que se sostiene usarlo conceptualmente en su expresión en inglés, la cual sugiere “que alguien se encuentre inmerso en y rodeado por el poder y que tenga la cualidad de ejercerlo”, más que “situar al sujeto dentro del poder o también situar al poder dentro del sujeto” (Hindrichs et al., 2018, p. 308), mientras que se asume en términos pragmáticos también la traducción al español como empoderamiento.

El *empowerment* en organizaciones comunitarias, civiles y sociales

La fortaleza de la propuesta de Peterson y Zimmerman (2004) fue presentada en una revisión sistemática de Rothman et al. (2019), la cual confirma la relevancia teórica y práctica de la nomología con respecto al aspecto intra-organizativo y resalta la influencia recíproca entre los tres componentes del *empowerment* organizativo. Sin embargo, estos autores señalan también que hay muy poca investigación referente a lo inter y extra-organizativo. La tendencia de las investigaciones de centrarse de manera explícita o implícita sólo en el componente intra-organizativo empoderador hacia sus integrantes se observa también en posteriores revisiones teóricas y de investigaciones realizadas en el ámbito de la administración y los estudios organizacionales en América Latina (Orquiz-Díaz et al., 2021), que aparentemente no tematizan las relaciones socio-políticas de organizaciones empoderadas en y con su entorno como parte integral del *empowerment* organizativo.

En cambio, desde el marco teórico-conceptual de Zimmerman (2000), Converso y Piccardo (2003), Peterson y Zimmerman (2004) y Silva y Martínez (2004), el *empowerment* organizativo parece un concepto particularmente relevante para

organizaciones vinculadas con los movimientos sociales y la acción colectiva, cultural, política y/o económica en su entorno, orientadas en los valores democráticos de la justicia, paz e inclusión social: agrupaciones no lucrativas y autogestivas con agencia y un potencial emancipatorio, basadas en estructuras y relaciones (humanas y laborales) que rebasan la contraposición vertical empleador(a)-empleada(o), para las cuales una causa social y las personas como actores de derecho están al centro de sus acciones y lo económico representa un medio para realizarlas, más no un fin en sí mismo (Laville & Torres Silva Junior, 2024; Sardenberg, 2016; Weisz et al., 2022).

En el caso de México, estas organizaciones de índole comunitaria, civil y social, están formalmente reconocidas por un lado en términos de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y por el otro como Organismos del Sector Social de la Economía (OSSEs). Ambos contextos hacen referencia a momentos y movimientos históricos diferentes, pero comparten el carácter colectivo, asociativo, transformativo y de ciudadanía activa en contextos locales, nacionales y/o internacionales, la no lucratividad y la autogestión, ya sea conformándose de manera formal, por ejemplo en cooperativas o asociaciones civiles, u organizándose de manera informal en colectivos o grupos productivos, componiendo en este sentido un sector tercero al estado y el mercado (Darby, 2016; Reygadas Robles Gil, 2022). Justamente desde el reconocimiento del *empowerment* como valor que orienta la investigación e intervención psicosocial centrada en la promoción del bienestar, la identificación de fortalezas y la comprensión del contexto (Rappaport, 1987; Zimmerman, 2000), se considera necesario estudiar y fomentar el *empowerment* organizativo en este tipo de organizaciones (Converso & Piccardo, 2003).

Medición del *empowerment* organizativo

Para sustentar investigaciones e intervenciones de acompañamiento psicosocial basadas en el *empowerment* de organizaciones sociales, comunitarias y civiles, es preciso contar con herramientas de diagnóstico oportunas. Sin embargo, en términos

de instrumentos y escalas enfocadas en medir la percepción de los integrantes de una agrupación acerca del *empowerment* organizativo, parecen seguir vigentes las observaciones de Peterson y Zimmerman (2004) y Rothman et al. (2019): una tendencia de reducir el *empowerment* organizativo a las vivencias individuales dentro de las organizaciones y una preferencia por el componente intra-organizativo, dejando de lado los aspectos extra e inter-organizativos. Se realizó una búsqueda bibliográfica de trabajos empíricos en lengua inglesa y española de los últimos cinco años, relacionados con la medición del *empowerment* o empoderamiento organizativo con relación a la propuesta nomológica de Peterson y Zimmerman (2004) en al menos una de sus dimensiones. Se encontraron sobre todo estudios que se enfocan en reforzar la importancia de la dimensión intra-organizativa y su efectividad en el desarrollo individual, en el rendimiento y el empoderamiento de los equipos de trabajo y en la obtención de los objetivos comunes (Gerçek, 2023; Rahman et al., 2020). En tanto, son casi inexistentes los estudios que analizan la importancia de las otras dos dimensiones inter y extra-organizativas. Sólo se pudo encontrar un trabajo reciente que asume el número y la intensidad de los vínculos de colaboración entre organizaciones, junto con la capacidad para ser flexible o cambiar estrategias percibida por parte de directivos de organizaciones vecinales de base como indicadores de resultados y procesos de *empowerment* inter-organizativo (Kato et al., 2024). Los autores relacionaron estos indicadores también con la diversidad de los consejos de administración y la capacidad percibida para llevar a cabo la misión social como indicadores de *empowerment* intra-organizativo, pero no pudieron encontrar asociaciones estadísticamente significativas (Kato et al., 2024). Con respecto al componente extra-organizativo, sólo se identificó un trabajo más antiguo que intentó medirlo (Fernando, 2012) asumiendo el capital social como indicador. Finalmente, no se pudo identificar ninguna propuesta empírica cuantitativa que integrase los tres componentes intra, inter y extra-organizativos y/o considerase las peculiaridades culturales y estructurales de las organizaciones

analizadas a partir de la percepción de sus integrantes. Esta falta de instrumentos empíricos desde una claridad conceptual es observada también por la reciente revisión teórico-metodológica del constructo de Stamenković (2025).

Se cuenta sin embargo con una investigación de índole cualitativa sobre las vivencias del *empowerment* organizativo en OSC mexicanas (Hernández-Peña & Hindrichs, 2020), la cual exploró la configuración de los procesos y resultados en los componentes intra, extra e inter-organizativo identificados por Peterson y Zimmerman (2004), integrando los indicadores de su manifestación identificados por estos autores con aspectos emergentes en las organizaciones participantes desde un enfoque inductivo: se agregaron las categorías programas comunitarios basados en la ideología de las organizaciones, aprendizaje recíproco, involucramiento comunitario y *empowerment* comunitario al nivel extra-organizativo; resolución de conflicto con otras organizaciones al nivel inter; sistema de creencias basado en el grupo, procesos para promover el bienestar de los miembros, identificación de conflictos dentro de la organización, apertura a cambios organizacionales y espacios y mecanismos para procurar el bienestar al nivel intra (Hernández-Peña & Hindrichs, 2020).

Dado los antecedentes expuestos anteriormente, es necesaria una herramienta de diagnóstico para organizaciones comunitarias, civiles y sociales no lucrativas basadas en la autogestión. Es por ello que el objetivo del presente trabajo es construir una escala de *empowermet* organizativo aplicable a integrantes de este tipo de organizaciones, en la cual se reflejan los indicadores de los tres componentes teóricos (inter, intra y extra-organizativa) propuestos por Peterson y Zimmerman (2004), adaptados e integrados para OSC mexicanas (Hernández-Peña & Hindrichs, 2020). Además, se expone el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), con el fin de conocer las dimensiones latentes y se examina la confiabilidad y validez de los constructos.

Método

El diseño de la presente investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental y transversal.

Participantes

El cuestionario fue direccionado a mujeres y hombres mayores de edad que comprendieran el español y participaran en proyectos autoorganizados pertenecientes a organizaciones formales o informales de la Sociedad Civil y la Economía Social y Solidaria (ESS). El muestreo realizado fue por conveniencia, participaron 151 personas, de las cuales 116 (76.82%) eran mujeres y 35 (23.18%) hombres, entre 18 y 72 años de edad (media= 38.52 años, moda= 36, mediana= 33). El nivel de estudios (declarado por 148 personas) fue: 0.66% sin estudios (n= 1), 3.31% primaria (n= 5), 6.62% secundaria (n= 10), 23.84% preparatoria o bachillerato técnico (n= 36), 49.67% licenciatura (n= 75), 1.33% especialidad (n= 2), 11.92% maestría (n= 18) y 0.66% doctorado (n= 1). Las y los participantes pertenecen a 66 diferentes organizaciones, grupos o proyectos de índole comunitaria, civil o social, que realizan sus actividades en el Estado de Morelos, México: 70 de los participantes forman parte de alguno de los 53 proyectos relacionados a la ESS y 81 participantes de alguna de las 13 organizaciones o colectivos de la sociedad civil involucrados en la investigación.

Instrumento

La Escala de *Empowerment* Organizativo está compuesta por 29 ítems, de los cuales 9 se construyeron como operacionalizaciones de la dimensión del *Empowerment* Extra-Organizativo, 5 de la dimensión Inter-Organizativa y 15 de la dimensión Intra-Organizativa. Adicionalmente, se aplicó una batería de preguntas sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de organización). Los ítems se contestan por medio de

una escala Likert de cinco opciones de respuesta (1= Rara vez o nunca, 2= De vez en cuando, 3= Algunas veces, 4= Frecuentemente, 5= Siempre).

Construcción de la Escala de Empowerment Organizativo

La construcción de los ítems de la Escala se realizó a partir de la propuesta de red nomológica de procesos y resultados en los componentes del *empowerment* organizativo de Peterson y Zimmerman (2004), integrada para OSC mexicanas por Hernández-Peña y Hindrichs (2020).

Los ítems fueron examinados a partir de la validez de contenido que, a través del proceso de jueceo de experta/os, se evaluaron y modificaron en su formulación semántica de manera colectiva por la/os autora/es, experta/os en psicología de las organizaciones y el trabajo, así como una integrante de una OSC. Se sugirió formular los ítems en primera persona plural en lugar de la tercera impersonal, para reflejar el carácter colectivo del constructo, así como pasar de la escala de respuesta Likert inicialmente propuesta de grados de acuerdo o desacuerdo, a una de frecuencia de cinco opciones, ya que los ítems referían a la percepción de experiencias más que a opiniones (la escala de acuerdo-desacuerdo nunca fue aplicada empíricamente).

La lista de ítems fue sometida al proceso de validez aparente en el estudio piloto con 24 participantes. Al final del cuestionario se les pidió individualmente escribir comentarios sobre su contenido, además de que en una sesión de devolución colectiva se conversó también al respecto. En los comentarios individuales, sólo 8 participantes expresaron su opinión, de los cuales cuatro indicaron que no tenían observaciones, tres mencionaron que fue claro, lógico e interesante, además de que tardaron unos 10 minutos en contestar, mientras una persona comentó que era algo extenso. En la posterior devolución grupal, se confirmó la opinión colectiva de que era adecuado en la claridad de su contenido y extensión. En la tabla 1 se muestran las categorías de origen y la versión final de los ítems.

Tabla 1

Red nomológica del empowerment organizativo y su operacionalización para la Escala de Empowerment Organizativo.

Componentes del empowerment organizativo y sus indicadores		Ítem final (cada ítem inicia con: En mi proyecto/ organización/ grupo...)
1. Nivel extra-organizativo	1.1 Procesos extra-organizativos	
	1.1.1 Implementación de acciones comunitarias	01... hemos realizado acciones a favor de la colonia o comunidad en donde trabajamos.
	1.1.2 Diseminación de información	02 ... hemos informado sobre nuestras actividades a la comunidad o colonia donde trabajamos.
	1.1.3 Programas comunitarios basados en la ideología de las organizaciones*	03 ... centramos nuestro trabajo en valores e ideales compartidos.
	1.1.4 Aprendizaje recíproco*	04 ... hemos aprendido de quienes integran nuestra comunidad o colonia.
	1.1.5 Involucramiento comunitario*	05 ... hemos participado en la toma de decisiones de la colonia o comunidad en donde trabajamos.
	1.2 Resultados extra-organizativos	
	1.2.1 Influencia en políticas públicas	06 ... hemos presentado nuestras propuestas y/o exigencias a instituciones o agentes de gobierno.
	1.2.2 Creación de programas y escenarios comunitarios	07... hemos creado espacios para el desarrollo de las comunidades o colonias en donde trabajamos.
	1.2.3 Despliegue de recursos en la comunidad	08 ... hemos hecho lo que está a nuestro alcance para atender y apoyar a las comunidades o colonias en donde trabajamos.
	1.2.4 <i>Empowerment</i> comunitario*	09 ... hemos logrado impactar en la comunidad o colonia con el trabajo que realizamos.
2. Nivel inter-organizativo	2.1 Procesos inter-organizativos	
	2.1.1 Acceso a redes de trabajo social de otras organizaciones	10 ... hemos estado participando en redes con otros proyectos/organizaciones/grupos.
	2.1.2 Participación en actividades de construcción de alianzas con otras organizaciones	11 ... hemos estado participando en actividades que permiten hacer alianzas con otros proyectos/organizaciones/grupos.
	2.1.3 Resolución de conflicto con otras organizaciones*	12 ... hemos logrado resolver conflictos en colaboración con otros proyectos/organizaciones/grupos.
	2.2 Resultados inter-organizativos	
	2.2.1 Colaboración	13 ... hemos logrado colaborar con otros proyectos/organizaciones/grupos.
	2.2.2 Procuración de recursos	14 ... tenemos estrategias para procurar y gestionar recursos.

Componentes del <i>empowerment</i> organizativo y sus indicadores		<i>Ítem final (cada ítem inicia con: En mi proyecto/ organización/ grupo...)</i>
3.1 Procesos intra-organizativos		
3. Nivel intra-organizativo	3.1.1 Gestión de los incentivos	15 ... nos motivamos para desempeñar nuestras acciones y actividades.
	3.1.2 Vínculos de subgrupos	16 ... existen personas con las que puedo compartir ideas y pasarla bien.
	3.1.3 Oportunidad de roles estructurados	17 ... tenemos definidos los roles y actividades de cada uno de las/los integrantes.
	3.1.4 Liderazgo	18 ... existen personas que promueven el crecimiento o desarrollo de los/las demás.
	3.1.5 Apoyo social	19 ... tenemos confianza para solicitar cualquier tipo de apoyo.
	3.1.6 Sistema de creencias basado en el grupo*	20 ... nuestras ideas tienen relevancia para las acciones que realizamos.
	3.1.7 Procesos para promover el bienestar de los miembros*	21 ... promovemos el sentirnos bien desempeñando nuestra labor.
	3.1.8 Identificación de conflictos dentro de la organización*	22 ... cuando existe un conflicto, damos un espacio para dialogar y resolverlo.
	3.1.9 Apertura a cambios organizacionales*	23 ... se toman en cuenta nuestras aportaciones para hacer cambios.

Nota. *Indicadores integrados por Hernández-Peña y Hindrichs (2020).

Fuente: Elaboración propia a partir de Peterson & Zimmerman (2004) y Hernández-Peña y Hindrichs (2020).

Procedimientos y consideraciones éticas

El protocolo de investigación fue aprobado por Comité de Ética en Investigación del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. La participación fue ofertada ya sea en contextos de formación o capacitación de acompañamiento psicosocial brindados a organizaciones comunitarias, civiles y de la ESS, o a organizaciones vinculadas previamente a algún miembro del equipo de investigación.

La aplicación de los cuestionarios ocurrió entre el 2021 y el 2024 y fue de manera voluntaria y bajo consentimiento informado. Los datos fueron tratados de manera agrupada, anónima y confidencial.

Para promover el compromiso entre participantes y el equipo de investigación, basado en la confianza y reciprocidad, las aplicaciones fueron anteceditas por espacios de sensibilización sobre los temas del cuestionario y seguidas por una devolución grupal participativa que permitiera una comprensión co-construida de los resultados y la elaboración de acciones de mejora o fortalecimiento. Debido a las restricciones por la pandemia de Covid-19, entre el 2021 e inicios del 2022 las aplicaciones y encuentros se realizaron de manera virtual, mientras que sucesivamente se dejó la decisión del uso de espacios virtuales o presenciales a las organizaciones y las y los participantes. Los datos fueron recolectados a través de Google Forms en la modalidad virtual y por aplicación en papel en la modalidad presencial; todas las respuestas se integraron en una base de datos.

Análisis estadísticos

El conjunto de datos que apoya los resultados de este estudio no se encuentra disponible en forma pública, pero puede ser solicitado a las/los autoras/es del presente trabajo. Los datos se analizaron en el software estadístico (JASP Team, 2025. Versión 0.95.1). Con el objetivo de examinar la estructura factorial de la escala, se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) utilizando el estimador de máxima verosimilitud; para la evaluación del ajuste de las soluciones factoriales se consideraron el RMSEA, el SRMR y el CFI, considerando los criterios propuestos por Hu y Bentler (1999), según los cuales valores de $RMSEA \leq .08$ y $SRMR \leq .08$ indican un ajuste aceptable del modelo, mientras que valores de $CFI \geq .90$ reflejan un ajuste adecuado.

Resultados: confiabilidad y análisis factorial exploratorio

Consistencia interna de la escala

Para evaluar la consistencia interna del instrumento y decidir si era oportuno excluir algún ítem antes de realizar el AFE, se calcularon los coeficientes Alfa de Cronbach (α)

y Omega de McDonald (ω), dado que ambos son indicadores complementarios de la fiabilidad interna de una escala (McNeish, 2018). Los resultados arrojaron valores de $\alpha = .933$ y $\omega = .929$. Con la exclusión de algunos ítems, los valores aumentaron marginalmente: $\alpha = .934$, excluyendo el ítem 17; $\omega = .931$, excluyendo los ítems 22 y 25, y $\omega = .930$, excluyendo los ítems 17, 21, 23, 26 y 27. Sin embargo, considerando que de acuerdo con los criterios psicométricos convencionales (Nunnally & Bernstein, 1994), valores de Alfa y Omega superiores a .90 reflejan ya una excelente consistencia interna, la cual se refleja también en los coeficientes de correlación ítem-total, que oscilan entre .410 y .682, se decidió mantener los 29 ítems, para no excluir ítems prematuramente. Para poder llevar a cabo de manera óptima el AFE, se consideró el tamaño muestral, el número de ítems por factor y las pruebas de adecuación muestral. Se determinó que existía la condición óptima para el AFE. El tamaño muestral fue de 151 personas, superior a la sugerencia de Gorsuch (2013) de identificar al menos 5 casos por cada ítem. Además, se cuenta al menos con 6 ítems por factor. Ambas condiciones parecen suficientes para alcanzar estimaciones claras de los coeficientes en el AFE. Para determinar si la realización de un AFE era pertinente, se aplicaron además la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Mayer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett, con los resultados $KMO = .897$ (oscilando el valor MSA de cada ítem entre .823 y .969) y $\chi^2(406) = 2776.004$; $p < .01$. Ambos resultados indican la pertinencia de un AFE, así como la consistencia interna de la escala.

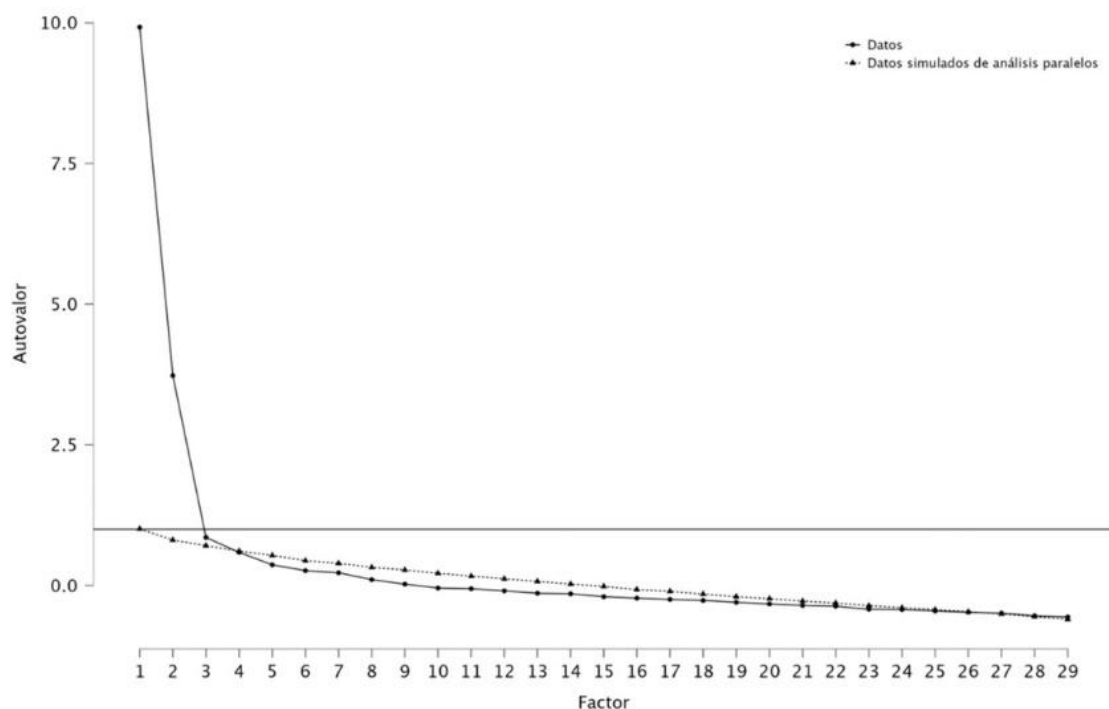
Análisis factorial exploratorio (AFE)

Para la extracción de factores se optó por el método de mínimos residuales y se consideró la rotación oblicua promax, ya que se asume correlación entre los factores a identificarse, debido a la característica teórico conceptual que pretende medir un mismo concepto multifactorial y no varios conceptos separados entre sí.

Para determinar el número de factores a extraer, se consideraron diferentes criterios, aplicando siempre el método de mínimos residuales, que no exige normalidad de las variables. El criterio de Kaiser, basado en autovalores mayores a 1.0, sugiere una solución a cinco factores (10.549, 4.402, 1.523, 1.248 y 1.056). A continuación, se aplicó el criterio de contraste de caída de Catell, el cual, a partir del gráfico de sedimentación parece indicar la presencia de dos factores, dejando un tercero a interpretación subjetiva (Figura 2). Finalmente, como también se puede apreciar en la figura 2, el análisis paralelo de Horn basado en el AF sugiere la pertinencia de tres factores con autovalores medios superiores a los obtenidos con datos simulados (9.920, 3.728 y .853). Una solución a tres factores lleva además a índices adicionales de ajuste bastante adecuados, aunque no óptimos (Hu & Bentler, 1999): RMSEA= .072, SRMR= .047 y CFI= .893.

Figura 2

Gráfico de sedimentación de la Escala de Empowerment Organizativo



La carga factorial de los ítems en una solución a tres factores se ilustra en la tabla 2. Como se puede observar, desde un punto de vista semántico esta solución corresponde globalmente al marco teórico de los componentes del *empowerment* intra, extra e inter-organizativo. Sólo desde la dimensión extra-organizativa (que correspondería al factor 2) se desprenden dos ítems que cargan respectivamente en la dimensión intra-organizativa (ítem 3, correspondiente al factor 1) e inter-organizativa (ítem 6, correspondiente al factor 3). Ambos cambios se pueden entender desde la comprensión semántica. Con respecto al ítem 3 (“En mi proyecto/organización/ grupo centramos nuestro trabajo en valores e ideales compartidos”), aunque teóricamente se puede comprender un trabajo basado en valores e ideales compartidos como resultado de una organización empoderada con incidencia en su contexto externo, en la interpretación por parte de los participantes seguramente se relaciona más con la percepción de una organización empoderadora hacia su interior que promueve valores e ideales compartidos entre sus integrantes.

Tabla 2

Matriz de carga factorial para la Escala de Empowerment Organizativo en organizaciones comunitarias, civiles y sociales en México.

Número de ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Unicidad
22	.905			.283
25	.882			.308
27	.836			.387
26	.767			.418
21	.753			.383
28	.739			.408
23	.708			.558

Número de ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Unicidad
29	.696			.567
20	.578			.518
18	.575			.529
24	.548			.601
17	.529			.763
16	.526			.582
19	.514			.618
15	.508			.599
03	.435			.595
08		.806		.243
01		.803		.375
07		.769		.366
09		.692		.426
04		.672		.487
05		.602		.680
02		.580		.599
11			.778	.257
10			.775	.456
13			.709	.304
12			.480	.419
14			.442	.514
06			.422	.619

Nota. El método de rotación aplicado es promax. Se muestran las cargas >.4

En tanto, el ítem 6 (“En mi proyecto/organización/ grupo hemos presentado nuestras propuestas y/o exigencias a instituciones o agentes de gobierno”) teóricamente pretendía reflejar la participación activa en el contexto extra-organizativo como incidencia en las políticas públicas por medio de propuestas y exigencias hacia actores gubernamentales. Sin embargo, parece que por parte de las y los participantes estos actores fueron considerados más como instancias con las cuales instaurar relaciones inter-organizativas.

La varianza explicada es de 25.4% para el primer factor, 15.8% para el segundo y 11.0% para el tercero, sumando un acumulativo de varianza total explicada del 52.2%.

Características de los tres factores propuestos

Se considera que una solución a tres factores desde el AFE es satisfactoria en términos psicométricos y semánticos. El factor 1 puede ser asumido como dimensión intra-organizativa (ítems 3 y 15-29, $\alpha = .927$, $\omega = .929$, coeficientes de correlación ítem-total entre .442 y .796), el factor 2 como dimensión extra-organizativa (ítems 1-2, 4-5 y 7-9, $\alpha = .886$, $\omega = .890$, coeficientes de correlación ítem-total entre .534 y .821) y el factor 3 como dimensión inter-organizativa (ítems 6 y 10-14, $\alpha = .877$, $\omega = .877$, coeficientes de correlación ítem-total entre .543 y .784).

En la tabla 3 se presentan las correlaciones de Pearson entre los tres factores y la variable edad. Las correlaciones positivas entre los factores indican la caracterización psicosocial, aunque multidimensional del constructo, mientras las correlaciones negativas de la edad con los factores 1 y 2 reflejan eventualmente una leve disminución de las creencias en los ideales del *empowerment* dentro y entre organizaciones, pero una manutención de estas en la incidencia comunitaria externa.

Tabla 3

Correlación de Pearson entre factores extraídos y con la variable edad

	Factor 1 (<i>Empowerment</i> Intra- organizativo)	Factor 2 (<i>Empowerment</i> Extra- organizativo)	Factor 3 (<i>Empowerment</i> Inter- organizativo)
Factor 2 (<i>Empowerment</i> Extra-organizativo)	0.347***	—	—
Factor 3 (<i>Empowerment</i> Inter-organizativo)	0.441***	0.671***	—
Edad	-0.197*	-0.093	-0.170*

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Debido al carácter tridimensional del mismo constructo teórico (Peterson & Zimmerman, 2004; Silva & Martínez, 2004) y la recomendación de mantener este enfoque al *empowerment* organizativo (Stamenković, 2025), no se suman los tres factores resultantes como medida única del *empowerment* organizativo, sino se asumen como tres dimensiones que en su conjunto reflejan sí un mismo constructo, pero esencialmente tridimensional. En la tabla 4 se reportan los estadísticos descriptivos de estas tres dimensiones.

La dimensión intra-organizativa muestra la media más alta, con una asimetría negativa marcada y una curtosis elevada; esto indica una alta concentración de respuestas en valores superiores.

Tabla 4*Estadísticos descriptivos de las tres dimensiones del empowerment organizativo*

	Media	DT	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo
<i>Empowerment</i> Intra-organizativo	4.166	0.701	-1.22	1.634	1.625	5
<i>Empowerment</i> Extra-organizativo	3.525	1.000	-0.66	-0.407	1.000	5
<i>Empowerment</i> Inter-organizativo	3.395	0.988	-0.52	-0.436	1.000	5

Las dimensiones extra e interorganizativa presentan asimetría negativa menos pronunciada. Los rangos observados evidencian que el instrumento es sensible para captar variabilidad en la percepción de *empowerment*. En conjunto, estos descriptivos permiten caracterizar adecuadamente la distribución de los puntajes factoriales y fortalecen la base empírica para los análisis factoriales presentados.

Discusión

Las organizaciones comunitarias, civiles y sociales realizan actividades fundamentales en el fomento de derechos, equidad, justicia social y desarrollo comunitario. Evaluar el *empowerment* organizativo en sus tres dimensiones de forma integral en estas organizaciones, permite identificar y fortalecer procesos de autonomía, participación, interacción, toma de decisiones y compromiso de sus integrantes, lo cual es esencial para el cumplimiento de sus fines o misión y su sostenibilidad, así como para el bienestar psicosocial en las mismas (Converso & Piccardo, 2003; Hernández-Peña & Hindrichs, 2020; Hindrichs et al., 2018). La falta de herramientas específicas y validadas para evaluar el *empowerment* organizativo en organizaciones de la ESS y OSC, donde las dinámicas y necesidades pueden diferir de las organizaciones tanto lucrativas como

públicas, justifica la necesidad de un instrumento adaptado a las características y valores de estas organizaciones.

En concordancia con el objetivo planteado para el presente estudio, los resultados obtenidos de las pruebas estadísticas sobre la fiabilidad y validez del instrumento para evaluar el *empowerment* organizativo son favorables y evidencian un alto nivel de consistencia interna y validez de estructura de las dimensiones identificadas.

Con el estudio realizado se aporta evidencia a favor de la validez de constructo de la escala, ya que muestra una adecuada especificidad y claridad de los ítems que lo conforman, así como su carácter tridimensional propuesto desde la teoría (Peterson & Zimmerman, 2004; Silva y Martínez, 2004; Stamenković, 2025). No obstante, se reconoce que la confirmación de la relación del instrumento con otras medidas afines, propias de la validez concurrente, requieren investigaciones posteriores.

El estudio cuenta seguramente con limitaciones, especialmente el número reducido de participantes, que no permitió realizar también un análisis factorial confirmatorio, así como el contexto geográfico limitado de aplicación, correspondiente al ámbito de acción de las/los autoras/es del presente trabajo. En este sentido, es necesario seguir utilizando el instrumento con organizaciones comunitarias, civiles y sociales de otras regiones de América Latina, posibilitar estudios longitudinales y un análisis factorial confirmatorio del instrumento, así como aplicarlo en concomitancia con otros métodos, indicadores y escalas tanto similares como distintos, aportando a la validez convergente y divergente.

Conclusión

Con el presente trabajo se presenta la Escala de *Empowerment* Organizativo basada en una reconocida propuesta teórica (Peterson & Zimmerman, 2004; Rothman et al., 2019; Stamenković, 2025) adecuada e integrada para OSC mexicanas (Hernández-Peña & Hindrichs, 2020).

El involucramiento activo de las y los participantes en espacios de reflexión y acompañamiento psicosocial justifica el número limitado de casos y el levantamiento de datos en un contexto geográfico muy específico no sólo desde el punto de vista de la ética en investigación psicosocial, sino también desde el compromiso ideológico con el *empowerment* como valor central para el trabajo psicosocial (Converso & Piccardo, 2003; Rappaport, 1987; Rowlands, 1995; Zimmerman, 2000; Sánchez-Vidal, 2017; Silva & Martínez, 2004).

La posibilidad de usar la escala propuesta en el presente trabajo en otros contextos de América Latina permitirá contar con una herramienta para evaluar el *empowerment* organizativo no sólo interno a las organizaciones y desde la vivencia individual, sino en sus tres dimensiones y su esencia colectiva, facilitando así la creación de estrategias que permitan incrementar y fortalecer las capacidades de las organizaciones de incidir y participar en el cambio social.

Agradecimientos

Las/los autores agradecemos de corazón a las y los participantes que no sólo nos dedicaron su tiempo para contestar nuestro cuestionario, sino participaron de manera activa y reflexiva en las sesiones de sensibilización y devolución, enriqueciendo nuestra comprensión de las dinámicas en sus grupos y organizaciones. Asimismo, agradecemos a todas y todos las/los practicantes y estudiantes de servicio social de nuestro laboratorio, quienes apoyaron de manera sustantiva y responsable en la recolección y sistematización de datos.

Referencias

Calvès, A. E. (2009). Empowerment: The history of a key concept in contemporary development discourse. *Revue Tiers Monde*, 200(4), 735-749.
<https://doi.org/10.3917/rtm.200.0735>

- Converso, D., & Piccardo, C. (2003). *Il profitto dell'empowerment. Formazione e sviluppo organizzativo nelle imprese non profit*. Raffaello Cortina Editore.
- Darby, S. (2016). Dynamic resistance: Third-sector processes for transforming neoliberalization. *Antipode*, 48(4), 977-999. <https://doi.org/10.1111/anti.12235>
- Fernando, R. (2012). *How Organizations Promote a Sense of Community and Empowerment Leading towards Community Participation: A View of the Middle* (Tesis doctoral). <https://archives.snhu.edu/record/1335?ln=en&p=Fernando%2C+R.+%282012%29.+How+Organizations+Promote+a+Sense+of+Community+and+Empowerment+Leading+towards+Community+Participation%3A+A+View+of+the+Middle&v=pdf>
- Gerçek, M. (2023). The impact of organizational empowerment on contextual and adaptive performance: the mediating role of innovative work behavior. *International Journal of Management Economics & Business*, 19(2), 243-259. <https://doi.org/10.17130/ijmneb.1240152>
- Gorsuch, R. L. (2013). *Factor Analysis* (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203781098>
- Hernández-Peña, U., & Hindrichs, I. (2020). El *Empowerment* en tres Organizaciones de la Sociedad Civil: hacia el enriquecimiento de su comprensión teórica. En I. Hindrichs (coord.). *Entre el campo y la teoría. Estrategias de categorización inductiva y deductiva en investigación cualitativa* (pp. 67-92). El Colegio Mexiquense.
- Hindrichs, I., Hernández Peña, U., & Converso, D. (2018). Empowerment: orígenes y conceptualización del constructo para la intervención desde la psicología social organizacional. En H. F. Littlewood y J. F. Uribe Prado (Coords.), *Psicología Organizacional en Latinoamérica* (pp. 573-603). Manual Moderno.

- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- JASP Team (2025). JASP (Version 0.95.1) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/>
- Kato, Y., Lim, S., & Chong, K. H. (2024). Collaboration as organizational empowerment: a network perspective. *Journal of Community Practice*, 32(1), 8-33. <https://doi.org/10.1080/10705422.2024.2310320>
- Laville, J. L., & Torres Silva Junior, J. (2024). The solidarity economy beyond the issue of labor. *Cadernos EBAPE.BR*, 22(3), 1-13. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230029x>
- Lincoln, N. D., Travers, C., Ackers, P., & Wilkinson, A. (2002). The meaning of empowerment: the interdisciplinary etymology of a new management concept. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 271-290. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00087>
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión entre comunidad y sociedad*. Paidós.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Orquiz-Díaz, R., Balderas-Huerta, M. E., Recio-Reyes, R. G., & González-Ortiz, J. H. (2021). El empowerment organizacional: revisión de la literatura. En I. C. Flores-Rueda, B. V. Tristan-Monroy, & M. F. Martínez-Aguilar (Coords.). *Prácticas del Pensamiento Estratégico* (pp. 143-161). Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A. (2004). Beyond the individual: Toward a nomological network of organizational empowerment. *American journal of*

- community psychology*, 34(1-2), 129-145.
<https://doi.org/10.1023/B:AJCP.0000040151.77047.58>
- Pigeon, M., Montani, F., & Boudrias, J. S. (2017). How do empowering conditions lead to empowered behaviours? Test of a mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 357-372. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2016-0292>
- Rahman, A., Björk, P., & Ravald, A. (2020). Exploring the effects of service provider's organizational support and empowerment on employee engagement and well-being. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1767329. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1767329>
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American journal of community psychology*, 15(2), 121-148. <https://doi.org/10.1007/BF00919275>
- Reygadas Robles Gil, R. (2022). Surgimiento y participación de organizaciones de la sociedad civil en la transformación de México y algunos desafíos actuales, 1968-2020. *Desacatos: Revista de Ciencias Sociales*, (69), 28-47. <https://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/2521/1636>
- Rothman, L., De Velder, F., Schalk, R., & Van Regenmortel, M. (2019). A systematic review on organizational empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1336-1361. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1657>
- Rowlands, J. (1995). Empowerment examined. *Development in Practice*, 5(2), 101–107. <https://doi.org/10.1080/0961452951000157074>
- Rushing, S. (2016). What's Left of "Empowerment" After Neoliberalism?. *Theory & Event*, 19(1). <https://muse.jhu.edu/article/607286>
- Sánchez-Vidal, A. (2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. *Psychosocial Intervention*, 26(3), 155–163. <https://doi.org/10.1016/j.psi.2017.05.001>

- Sardenberg, C. M. (2016). Liberal vs. Liberating Empowerment: A Latin American Feminist Perspective on Conceptualising Women's Empowerment. *IDS Bulletin*, 47(1A). <https://doi.org/10.19088/1968-2016.115>
- Silva, C., & Martínez, M. L. (2004). Empoderamiento: proceso, nivel y contexto. *Psyke (Santiago)*, 13(2), 29-39. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>
- Stamenković, M. (2025). Organizational Empowerment: Theory and Research Directions. *REVIZOR* Časopis za upravljanje organizacijama, finansije i reviziju*, 28(109), 53-68. <https://doi.org/10.46793/Rev25109.053S>
- Weisz, C., Tommasino, N., & Rieiro, A. (2022). Entramados afectivos en movimiento: redes de Economía Social y Solidaria en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 12(2), 95-114. <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/835>
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. En J. Rappaport, & E. Seidman (Eds.). *Handbook of community psychology* (pp. 43-63). Springer US.

Declaración de contribución de los/as autores/as

IH: Conceptualización, Gestión de datos, Análisis Formal, Investigación, Metodología, Gestión de Proyecto, Supervisión, Validación; Escritura – borrador original, revisión y edición

JPMC: Conceptualización, Gestión de datos, Investigación, Metodología, Gestión de Proyecto, Supervisión, Escritura – borrador original, revisión y edición

BQD: Análisis Formal, Metodología, Validación, Escritura – revisión y edición

AMDHLB: Conceptualización, Investigación, Escritura – borrador original

Disponibilidad de datos

El conjunto de datos que apoya los resultados de este estudio no se encuentra disponible. Es posible solicitarlo a la autora de correspondencia por correo electrónico.

Editor/a de sección

La editora de sección de este artículo fue Clementina Tomás-Llerena.

ORCID ID: 0000-0002-5125-3935

Formato de citación

Hindrichs, I., Muciño-Correa, J.P., Quezada Díaz, B., & de la Hoz Becquer, A.M. (2026). Construcción y Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de *Empowerment* Organizativo para organizaciones comunitarias, civiles y sociales en México. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 16(1), e1619. doi: <http://dx.doi.org/10.26864/PCS.v16.n1.9>
