

# evaluación de empoderamiento – empowerment evaluation

Authored by  
**memjavad**

January 23, 2026

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *evaluación de empoderamiento – empowerment evaluation*. Spanish Psychological Databases. Retrieved from <https://spanish.arabpsychology.com/?p=8526>

## Evaluación de Empoderamiento (Empowerment Evaluation)

**Primary Disciplinary Field(s):** Evaluación de Programas, Desarrollo Comunitario, Salud Pública, Educación.

### 1. Definición Central y Propósito

La Evaluación de Empoderamiento (EE) es una metodología de evaluación innovadora y participativa, concebida para aumentar la probabilidad de éxito del programa al fomentar la autodeterminación y la mejora continua entre los participantes del programa, conocidos como [partes interesadas](#). A diferencia de los modelos de evaluación tradicionales que a menudo son externos y jerárquicos, la EE sitúa la responsabilidad de la evaluación directamente en manos de aquellos que están ejecutando y beneficiándose del programa. Su propósito fundamental no es solo medir el impacto, sino también catalizar el cambio social positivo a través del desarrollo de capacidades, permitiendo a los grupos marginados o subrepresentados adquirir las habilidades necesarias para monitorear, evaluar y mejorar sus propias iniciativas. Esto implica una transición crucial del evaluador como juez externo al evaluador como mentor, facilitador y socio, cuyo objetivo principal es la transferencia de conocimientos y la sostenibilidad de las prácticas de auto-mejora.

Esta aproximación se basa en la premisa de que las personas más cercanas a la intervención o al programa son las que mejor comprenden sus desafíos, contextos y potencialidades. Por lo tanto, el proceso de EE busca integrar las habilidades de evaluación en la cultura organizacional o comunitaria, asegurando que las herramientas y los marcos conceptuales no sean solo utilizados temporalmente, sino internalizados para el uso futuro. El objetivo final es el empoderamiento colectivo, entendido como la capacidad de los miembros del programa para tomar decisiones informadas sobre su futuro, movilizar recursos y lograr sus metas. Este enfoque es inherentemente político y social, ya que desafía las estructuras de poder tradicionales al democratizar el acceso al conocimiento y a las herramientas de medición y rendición de cuentas.

### 2. Proponentes Principales y Contexto Disciplinario

El principal arquitecto y proponente de la Evaluación de Empoderamiento es el Dr. [David M. Fetterman](#), quien formalizó el concepto a mediados de la década de 1990. Fetterman, un antropólogo y destacado evaluador, desarrolló la EE como una respuesta directa a la necesidad de modelos de evaluación que fueran éticamente responsables y socialmente justos, especialmente en contextos de desarrollo comunitario y programas sociales dirigidos a poblaciones vulnerables. Su trabajo se basa en una profunda comprensión de la antropología aplicada y la investigación-acción participativa (IAP), donde la colaboración y la co-creación de conocimiento son esenciales para la validez y la utilidad de los hallazgos.

Disciplinariamente, la EE se ubica en la intersección de la teoría de la evaluación, la sociología, la educación, y el desarrollo organizacional. Aunque comparte raíces con otras metodologías participativas, la EE se distingue por su enfoque explícito en el concepto de **empoderamiento**, definiéndolo como el control sobre los recursos, las decisiones y los resultados. Los campos de la salud pública y la educación han adoptado ampliamente la EE, utilizándola para evaluar la eficacia de las intervenciones de prevención de enfermedades, la reforma educativa y los esfuerzos de desarrollo de liderazgo. En estos contextos, la EE no solo mide si un programa funciona, sino que también garantiza que las habilidades de evaluación permanezcan en la comunidad mucho después de que el evaluador profesional se haya retirado, asegurando la sostenibilidad del impacto.

### 3. Etimología y Desarrollo Histórico

El término "evaluación de empoderamiento" surge de la unión de dos conceptos poderosos: la **evaluación**, entendida como la determinación sistemática del mérito, el valor o la importancia de algo; y el **empoderamiento**, que en el contexto social se refiere al proceso de aumentar la capacidad de los individuos o grupos para tomar decisiones e implementar cambios en sus propias vidas. Históricamente, el desarrollo de la EE fue impulsado por una creciente insatisfacción con los modelos de evaluación [de arriba hacia abajo](#), que a menudo producían informes detallados pero carecían de relevancia práctica o eran ignorados por los implementadores del programa. Estos modelos tradicionales eran percibidos como herramientas de rendición de cuentas externas que no contribuían a la mejora interna.

Fetterman comenzó a articular los principios de la EE a principios de los 90, buscando formalizar una práctica que ya se estaba gestando en proyectos comunitarios que valoraban la participación activa. La publicación de su trabajo fundacional en la década de 1990 consolidó la EE como una teoría de evaluación legítima y distinta. El desarrollo de la EE también coincide con un movimiento más amplio dentro de las ciencias sociales hacia la ética de la investigación participativa y la necesidad de que la investigación y la evaluación sirvan directamente a los intereses de las comunidades estudiadas, en lugar de solo a los intereses de los financiadores o académicos. Su evolución ha demostrado que la objetividad y la rigor metodológico no son mutuamente excluyentes del compromiso social y la equidad.

### 4. Principios Fundamentales

La Evaluación de Empoderamiento se rige por varios principios operativos que guían la relación entre el evaluador y las partes interesadas, asegurando que el proceso sea colaborativo, ético y orientado a la acción. El principio central es la **participación**: todos los miembros del programa, desde el personal de primera línea hasta los beneficiarios, deben estar activamente involucrados en el diseño, la ejecución y la interpretación de la evaluación. Esta participación garantiza que las

preguntas de evaluación sean relevantes y que los hallazgos sean culturalmente apropiados y utilizables.

Otro principio crucial es la **propiedad** (ownership). Los participantes deben sentir que la evaluación es suya, lo que aumenta su compromiso con los resultados y su motivación para implementar las mejoras sugeridas. Esto se logra mediante la transferencia de habilidades, donde el evaluador facilita el aprendizaje de técnicas de recolección y análisis de datos. Además, la EE enfatiza la **responsabilidad social** y la **justicia**. El proceso de evaluación debe estar alineado con los valores de la comunidad y debe buscar corregir las desigualdades sistémicas. Finalmente, el principio de **mejora continua** es vital; la EE no es un evento puntual, sino un ciclo recurrente de reflexión y acción destinado a elevar constantemente la calidad y el impacto del programa a lo largo del tiempo.

## 5. Los Tres Pasos de la Evaluación de Empoderamiento

La aplicación práctica de la Evaluación de Empoderamiento se estructura típicamente en un ciclo de tres pasos principales, que los participantes recorren con la facilitación del evaluador. Este marco proporciona una estructura clara para el auto-examen, la planificación y la acción.

**Establecer la Misión y Definir Metas (Defining the Mission and Goals):** Este primer paso es fundamentalmente reflexivo. El grupo de partes interesadas se reúne para articular o reafirmar colectivamente la misión central del programa. Posteriormente, identifican las metas más importantes y realistas que desean alcanzar. Este ejercicio asegura que todos los participantes compartan una visión común y un entendimiento unificado de hacia dónde se dirige el programa. La claridad en la misión es la base para medir el progreso, por lo que este paso puede implicar sesiones intensivas de lluvia de ideas, negociación y consenso.

**Hacer un Inventario (Taking Stock):** Una vez que la misión y las metas están claras, el grupo evalúa dónde se encuentra actualmente en relación con esas metas. Esto implica una evaluación de línea de base, a menudo utilizando una escala de calificación (por ejemplo, del 1 al 10) para medir el nivel de desempeño actual en cada objetivo clave. Es un ejercicio de **autoevaluación crítica**. El grupo debe justificar sus calificaciones con datos cualitativos y cuantitativos existentes, identificando fortalezas y debilidades. La transparencia en este paso es crucial, ya que sienta las bases para las acciones correctivas.

**Planificar el Futuro y la Acción (Planning for the Future and Action):** Basándose en el inventario, el grupo colabora para desarrollar un plan de acción concreto. Este plan se centra en identificar las estrategias específicas que se implementarán para mejorar el rendimiento en aquellas áreas donde las calificaciones fueron bajas. Los planes de acción son detallados, incluyen objetivos SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes, con Plazo definido) y asignan responsabilidades claras a los miembros del equipo. Este paso culmina con la

implementación de las mejoras y el monitoreo continuo, cerrando el ciclo y preparando al grupo para la próxima ronda de autoevaluación.

## 6. Conceptos Clave y Componentes

La Evaluación de Empoderamiento utiliza un vocabulario específico que subraya su enfoque en la transferencia de poder y la auto-mejora. El **Evaluador-Facilitador** es el rol central; esta persona no es un juez, sino un catalizador que guía al grupo a través del proceso de evaluación, asegurando el rigor metodológico y la participación equitativa. Su éxito se mide por el grado en que el grupo puede llevar a cabo evaluaciones por sí mismo en el futuro.

Otro concepto vital es el **ciclo de autoevaluación**. A diferencia de las evaluaciones sumativas que ocurren al final de un programa, la EE promueve un proceso formativo y continuo. Este ciclo asegura que la evaluación se integre en las operaciones diarias, haciendo que la reflexión y la adaptación sean una parte habitual de la gestión del programa. Además, la EE promueve el uso de **múltiples métodos** de recopilación de datos, incluyendo métodos cualitativos (entrevistas, grupos focales) y cuantitativos (encuestas, estadísticas de rendimiento), garantizando que las partes interesadas aprendan a manejar una caja de herramientas de evaluación diversa y robusta. La **infraestructura de evaluación** se refiere a la creación de sistemas y estructuras internas (reuniones regulares, roles designados) que sostienen la práctica de evaluación dentro de la organización o comunidad a largo plazo.

## 7. Aplicaciones y Contextos

La versatilidad de la Evaluación de Empoderamiento le ha permitido ser aplicada exitosamente en una amplia gama de contextos y sectores. Originalmente desarrollada para programas sociales y educativos, como la evaluación de intervenciones de prevención de VIH o programas de desarrollo juvenil, ha demostrado ser particularmente efectiva en situaciones donde la **complejidad contextual** y la necesidad de **adaptación local** son altas. Por ejemplo, en el ámbito del desarrollo internacional, la EE permite que las comunidades locales definan sus propios indicadores de éxito, en lugar de imponer métricas predefinidas por donantes externos, lo que aumenta la relevancia y la apropiación de los resultados.

En el sector corporativo y gubernamental, la EE se utiliza en iniciativas de gestión del cambio y desarrollo organizacional. Permite a los equipos internos evaluar la efectividad de las nuevas políticas o estructuras de trabajo, fomentando una cultura de transparencia y responsabilidad compartida. La tecnología, especialmente en el diseño de software y plataformas educativas, también se beneficia de la EE, ya que permite a los usuarios finales (los beneficiarios directos) participar en la evaluación de la usabilidad y la eficacia, asegurando que el producto final satisfaga las necesidades reales del campo. En esencia, cualquier entorno que valore la voz de los

participantes y busque la sostenibilidad de los resultados a través del desarrollo de capacidades internas es un candidato ideal para la aplicación de la Evaluación de Empoderamiento.

## 8. Significancia, Impacto y Resultados

El impacto de la Evaluación de Empoderamiento trasciende la simple medición de resultados de un programa; transforma la dinámica de poder y la capacidad de acción de los participantes. Su significancia radica en que redefine el propósito de la evaluación, cambiándolo de un ejercicio de rendición de cuentas externa a una herramienta de **desarrollo de capacidades internas**. El resultado más importante no es el informe final, sino el aumento de la competencia evaluativa y la confianza de las partes interesadas. Esta transferencia de poder fortalece la sociedad civil y los grupos comunitarios.

Los resultados de la EE a menudo incluyen programas más efectivos y eficientes, ya que las mejoras se basan en el conocimiento íntimo del programa que poseen los participantes. Además, fomenta una mayor **cohesión grupal** y reduce la resistencia al cambio, ya que las decisiones de mejora son tomadas colectivamente. A largo plazo, la EE contribuye a la sostenibilidad organizacional. Al internalizar las habilidades de evaluación, las organizaciones se vuelven menos dependientes de consultores externos costosos y están mejor equipadas para adaptarse a entornos cambiantes, asegurando que el impacto positivo de sus programas perdure mucho después de la finalización de la financiación inicial o la intervención del evaluador.

## 9. Debates, Críticas y Limitaciones

A pesar de su popularidad y sus beneficios demostrados, la Evaluación de Empoderamiento no está exenta de críticas y debates dentro de la comunidad de evaluación. Una de las preocupaciones más recurrentes se refiere a la **objetividad** y el rigor. Los críticos argumentan que, al ser los participantes quienes se evalúan a sí mismos, puede existir un sesgo inherente hacia la sobreestimación del éxito o la minimización de los fracasos, comprometiendo la imparcialidad que se espera en una evaluación tradicional. Fetterman y otros proponentes responden que el rigor se mantiene a través de la transparencia y la validación cruzada de datos, además de que la utilidad y el uso de los hallazgos (que son muy altos en EE) superan la preocupación por una objetividad que, en la práctica, nunca es completamente neutral.

Otra limitación práctica es la gestión de **conflictos de interés** y el manejo de dinámicas de poder internas. En contextos donde las relaciones jerárquicas son rígidas o donde existen conflictos profundos entre las partes interesadas (por ejemplo, entre la administración y los beneficiarios), el facilitador puede tener dificultades para asegurar una participación genuina y equitativa. El proceso de EE requiere un compromiso significativo de tiempo y recursos por parte de los participantes, lo que puede ser difícil de mantener en programas con personal sobrecargado o con

limitaciones presupuestarias. Finalmente, existe el debate sobre si la EE es verdaderamente una "evaluación" o si es más apropiado clasificarla como una forma de consultoría o desarrollo organizacional, dada su fuerte orientación hacia la mejora y la facilitación en lugar de la rendición de cuentas externa.

## Lecturas Adicionales

[David M. Fetterman - Wikipedia](#)

[Empowerment Evaluation - Wikipedia](#)

[Program Evaluation - Wikipedia](#)

ARABPSYCHOLOGY.COM