

Sentido de comunidad, empoderamiento psicológico y participación ciudadana en trabajadores de organizaciones culturales

Ignacio Ramos-Vidal e Isidro Maya-Jariego*

Departamento de Psicología Social, Universidad de Sevilla, España

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Manuscrito recibido: 18/02/2014
 Aceptado: 21/04/2014

Palabras clave:
 Empoderamiento
 Participación
 Sentido psicológico de comunidad
 Organizaciones culturales

Keywords:
 Civic participation
 Cultural organizations
 Empowerment
 Psychological sense of community

RESUMEN

Las organizaciones culturales participan en iniciativas prosociales y realizan actividades que repercuten en el contexto comunitario. En este estudio evaluamos el sentido de comunidad, el empoderamiento psicológico y la participación comunitaria de 120 trabajadores de agrupaciones de las artes escénicas en Andalucía. Con tres modelos de regresión concurrentes mostramos que el sentido de comunidad y el empoderamiento psicológico están fuertemente relacionados, mientras que la participación ciudadana no se relaciona de forma significativa con los otros dos procesos. En segundo lugar, clasificamos a los trabajadores de las organizaciones culturales con un análisis de conglomerados en función de las tres dimensiones de interés. En la mitad de los participantes se observa una relación positiva, de asociación mutua, entre la participación, el empoderamiento y el sentido de comunidad. Complementariamente, documentamos un perfil pasivo, con bajos niveles de participación, y un perfil paradójico en el que la participación social parece producirse al margen de la implicación en la organización cultural de referencia. Los tres perfiles difieren en el compromiso con la organización y la evaluación de aspectos laborales. El perfil positivo también resulta más probable en las organizaciones más pequeñas. Finalmente discutimos la relación entre las dinámicas organizativas de las agrupaciones de las artes escénicas y su potencial para implicarse en la comunidad.
 © 2014 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Producido por Elsevier España, S.L. Todos los derechos reservados.

Sense of community, psychological empowerment, and civic participation in workers of cultural organizations

ABSTRACT

In this study we evaluate the sense of community, psychological empowerment, and community participation of 120 workers of performing arts organizations in Andalusia. By means of three concurrent regression models we show that the sense of community and psychological empowerment are strongly related, while social participation is not significantly associated to the other two processes. Cluster analysis based on the three dimensions of interest classify participants in three different groups. In half of the participants a positive, mutual association between participation, empowerment, and a sense of community is observed. In addition, we have documented a passive profile, with low levels of participation, and a paradoxical profile, in which social participation seems to occur regardless of involvement in the organization of reference. The three profiles differ in commitment to the organization and evaluation of labor issues. The positive profile is also more likely to occur in smaller organizations. Finally, we discuss the relationship between the organizational dynamics of the performing arts groups and their potential to be involved in the community.

© 2014 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Production by Elsevier España, S.L. All rights reserved.

*e-mail: isidromj@us.es

La función social de las organizaciones culturales

Las organizaciones del mundo del arte, el teatro, la música o la danza se dedican a la creación de productos y servicios culturales, pero también participan en iniciativas de desarrollo local y establecen vínculos con organizaciones de base comunitaria (Adams y Goldbard, 2000). Se trata de entidades que combinan el interés por conseguir beneficios empresariales con la colaboración en iniciativas prosociales y de promoción comunitaria. Entre otras actividades, las agrupaciones culturales participan a menudo en los programas extracurriculares en la escuela, captan financiación para realizar actividades comunitarias, contribuyen a festivales benéficos y acercan la cultura a grupos en desventaja social.

En España, las organizaciones culturales, en particular las pequeñas compañías de carácter local, están conectadas a entidades sociales tales como centros de salud, fundaciones, escuelas y asociaciones de vecinos. En Andalucía, más del 70 por ciento de las compañías de danza y teatro mantienen vínculos estables con organizaciones de base comunitaria (Ramos-Vidal, Holgado, Santolaya y Maya-Jariego, 2012). En algunos casos esta conexión se limita al establecimiento de contactos puntuales para poner en marcha eventos culturales que no tienen continuidad en el tiempo. Pero en ocasiones la relación de las agrupaciones culturales con otras entidades del entorno comunitario es el resultado de conexiones de larga duración basadas en el compromiso y la confianza mutua.

En el desarrollo de sus actividades, orientadas al ocio y al entretenimiento, pueden contribuir a mejorar la calidad de vida de la comunidad; es decir, las dimensiones social y cultural se potencian mutuamente. Por un lado, la creación cultural constituye un bien social en sí mismo, al convertirse en un mecanismo efectivo para la reproducción y transferencia de valores e identidad social (Binns, 1991). Por otro lado, el arte y la cultura pueden ser utilizados como estrategias de intervención psicosocial (Gilroy, 2006). Muchas compañías de teatro orientan sus producciones hacia el público infantil y diseñan historias para prevenir el consumo de drogas o para promover la igualdad de género. En otros casos las producciones culturales dirigidas a personas adultas se centran en desarrollar actitudes positivas hacia la madurez, el envejecimiento activo y la diversidad cultural (Santolaya, Ramos-Vidal, Jurado, Holgado y Maya-Jariego, 2011).

Las actividades culturales pueden contribuir a fortalecer la identidad grupal y el intercambio intercultural (Madyaningrum y Sonn, 2011), aminorar los efectos de los problemas de salud mental (Kelaher et al., 2008), generar conciencia social sobre el problema del suicidio y evitar el estigma asociado al mismo (Mohatt et al., 2013) y reducir las conductas sexuales de riesgo en población adolescente (Ramella y de la Cruz, 2000). También suelen participar en iniciativas de defensa de los derechos humanos y en actos de reivindicación política (Felshin, 1995). Las organizaciones culturales se implican activamente en actos en defensa de los derechos de las mujeres que han sufrido violencia de género (Butler, 2001), en manifestaciones contra la guerra (Schwebel, 2005) y en iniciativas para oponerse a la segregación racial (Robertson y Asante, 2011). La conciencia social de los miembros del sector cultural los convierte en actores sociales que cuentan con un elevado potencial de transformación para resolver los problemas que afectan a la comunidad.

La evaluación de procesos comunitarios

Al participar en organizaciones locales, los miembros de la comunidad adquieren control sobre su entorno, se identifican con la comunidad y contribuyen a fortalecer la cohesión social (Kloos et al., 2011). El sentido psicológico de comunidad, la participación ciudadana y el empoderamiento psicológico son algunos de los conceptos fundamentales para implementar estrategias de mejora de la calidad de vida de la población. A continuación describimos brevemente cada uno de estos procesos.

Sentido psicológico de comunidad

El sentido psicológico de comunidad (SPC) es uno de los conceptos clave de la psicología comunitaria (Kloos et al., 2011; Sarason, 1974). La definición original de McMillan (1976) señala que “el sentido de comunidad es un sentimiento que los miembros tienen de pertenencia, un sentimiento de que los miembros son importantes entre sí y para el grupo y una fe compartida en que las necesidades de los miembros serán atendidas a través de su compromiso de estar juntos” (p. 9).

Diez años después, en el trabajo seminal de McMillan y Chavis (1986) se definieron las cuatro dimensiones que dan forma al constructo. Los cuatro factores que exploran la relación entre el individuo y la comunidad son la pertenencia, la influencia, la satisfacción de necesidades y la conexión emocional compartida. El SPC ha sido evaluado en una amplia variedad de poblaciones y respecto a diferentes tipos de comunidades. Entre otros, se ha evaluado en población juvenil (Chiessi, Cicognani y Sonn, 2010; Pretty, Andrews y Collet, 1994), inmigrantes (Bathum y Baumann, 2007; Maya-Jariego y Armitage, 2007) y colectivos en riesgo de exclusión social (Brodsky, O'Campo y Aronson, 1999; Enns y Wilson, 1999). Igualmente se ha aplicado en ciudades (Davidson y Cotter, 1986; Prezza, Amici, Roberti y Tedeschi, 2001), vecindarios (Doolittle y MacDonald, 1978; Garcia, Giuliani y Wiesenfeld, 1999) y en múltiples contextos académicos y organizativos (Burrroughs y Eby, 1998; Klein y D'Aunno, 1986; Royal y Rossi, 1996).

La identificación comunitaria tiene una doble naturaleza geográfica y relacional. Se aplica a comunidades locales, como barrios y ciudades, donde la unidad de análisis es delimitada por un espacio geográfico. Pero también se refiere a comunidades relacionales, tales como comunidades inmigradas o colectivos profesionales. Hill (1996) aborda esta cuestión señalando que el SPC debe ser entendido como un constructo complejo, que presenta una potente naturaleza contextual y que necesita ser evaluado en diferentes comunidades tanto locales como relacionales para desarrollarse sólidamente tanto a nivel teórico como empírico. El apego al lugar y la interacción social son dos elementos recurrentes en las dinámicas de identificación comunitaria.

El SPC está conectado con la implicación del individuo en su entorno meso-social inmediato, así como con las dinámicas de participación y potenciación comunitaria. Chavis y Wandersman (1990) muestran que el SPC actúa como un factor que facilita la participación y los comportamientos pro-sociales. Otros estudios reflejan el importante rol que desempeña en la autoeficacia individual y en la decisión de participar como voluntario en organizaciones civiles (Ohmer, 2007; Omoto y Malsch, 2005). De igual modo, varios trabajos identifican la sinergia que existe entre SPC y el empoderamiento a distintos niveles (Peterson y Reid, 2003; Peterson y Zimmerman, 2004).

Empoderamiento psicológico

El empoderamiento psicológico (EP) es un proceso a través del cual los individuos adquieren control sobre sus propias vidas (Rappaport, 1981, p. 15). Es un constructo sistémico que puede ser evaluado como resultado y como proceso y que opera simultáneamente a nivel individual, organizacional y comunitario (Zimmerman, 2000). Cada uno de estos niveles puede evaluarse de forma independiente pero todos están interrelacionados (Perkins y Zimmerman, 1995).

Zimmerman (1995) señala que el EP está conformado por componentes de carácter intrapersonal, interactivo y comportamental. El componente intrapersonal consiste en la autopercepción de los individuos respecto a sus propias capacidades. El componente interactivo se centra en los vínculos entre el individuo y su entorno inmediato. El componente comportamental se refiere a las acciones específicas que los individuos llevan a cabo para obtener control sobre sus vidas.

Algunos estudios enfatizan la naturaleza interactiva del EP, mostrando que el grado de control que adquiere el individuo depende de las relaciones que le unen a los miembros de la comunidad (Christens, 2011).

El proceso de fortalecimiento presenta importantes interconexiones con la participación comunitaria (Perkins y Zimmerman, 1995), el control socio-político (Zimmerman, 1995; Zimmerman y Zahniser, 1991), las relaciones entre géneros (Sáez, Valor-Segura y Expósito, 2012), el SPC (Peterson y Reid, 2003) y la justicia social (Cattaneo y Chapman, 2010; Rappaport, 1981). La adquisición de control que conduce al EP requiere la comprensión crítica del contexto sociopolítico, de las instituciones, de los recursos disponibles en la comunidad y de los sistemas de ayuda mutua (Bekker, 2005; Maya-Jariego, 1996).

Algunos contextos facilitan el desarrollo personal y profesional mientras otros promueven la anomia y el aislamiento social (Miller y Seligman, 1975). En relación al proceso de empoderamiento en contextos organizacionales, Maton y Salem (1995) identifican cuatro características de la organización que facilitan el EP de los integrantes. Estos atributos son la existencia de un sistema compartido de creencias, las oportunidades de desempeñar diferentes roles dentro de la organización, contar con suficiente apoyo técnico y económico y disponer de un liderazgo participativo que coordine las acciones de la organización. Spreitzer (1995) pone de manifiesto el valor del componente intrapersonal del empoderamiento para que las organizaciones alcancen sus metas. Concretamente, el EP en los contextos organizativos consta de factores asociados a las actitudes y creencias hacia el trabajo, al nivel de preparación para alcanzar objetivos específicos, a la capacidad de decidir el modo de realizar la tarea y a la autopercepción respecto a la efectividad laboral. Las dinámicas de empoderamiento también pueden darse en el contexto de las coaliciones comunitarias (Martínez y Martínez, 2003).

Participación ciudadana

La participación ciudadana (PC) es un mecanismo efectivo para reforzar la cohesión social y mantener unidos a los miembros de la comunidad (Putnam, 1993). La PC se define como el proceso a través del cual los individuos toman parte en la toma de decisiones de las instituciones, programas y entornos que les afectan (Heller, Price, Reinharz, Riger y Wandersman, 1984, p. 339). Las personas intentan mejorar sus vidas y las de los miembros de la comunidad involucrándose en organizaciones comunitarias. La PC permite a los individuos tener oportunidades para adquirir competencias, desarrollar múltiples funciones en la organización y entrar en contacto con otros miembros de la comunidad.

La PC repercute en distintos niveles. A nivel individual, los voluntarios que deciden colaborar con entidades sociales suelen recibir la formación específica que se necesita para realizar las tareas asignadas. Este proceso de capacitación puede incrementar la percepción de control sobre el entorno incidiendo al mismo tiempo sobre el nivel de bienestar subjetivo (Prilleltensky, Nelson y Peirson, 2001). En el nivel de la organización, la PC permite al individuo entrar en contacto con la estructura de las entidades sociales, desempeñar diferentes roles y conocer la interacción entre la organización y la comunidad en la que se implementan los programas (Peterson y Zimmerman, 2004). Finalmente, a un nivel superior, la comunidad en su conjunto se beneficia al disponer de un contingente de personas comprometidas con el bienestar colectivo y que en muchos casos disponen de las habilidades necesarias y conocen las instituciones y recursos disponibles para hacer frente a las cuestiones que afectan a la comunidad (Pindado, 2004; Rodríguez-Villasante, 1993; Speer, Jackson y Peterson, 2001).

La participación facilita establecer relaciones con otros miembros de la comunidad, mejora la calidad de vida y fortalece la eficacia personal, colectiva y política (Florin y Wandersman, 1990). Además la PC

se relaciona con el EP (Ohmer, 2007; Perkins y Zimmerman, 1995) y con el SPC (Davidson y Cotter, 1986; Peterson y Reid, 2003). Cuando las personas participan, desarrollan habilidades y competencias que pueden incrementar la sensación de control sobre el entorno (empoderamiento). Al mismo tiempo, la PC ayuda a (re)construir la identidad colectiva generando un sistema de normas y valores orientados a satisfacer las necesidades de los miembros de la comunidad (sentido de comunidad). La PC y el componente intrapersonal del empoderamiento mantienen una relación recíproca que hace que ambos procesos se construyan de forma simultánea (Itzhaky y York, 2003; Speer y Hughey, 1995), aunque algunos estudios recientes indican que la PC es el antecedente necesario para que se produzca el EP (Christens, Peterson y Speer, 2011).

Objetivos

En esta investigación analizamos la dimensión comunitaria de las organizaciones culturales en Andalucía. Concretamente, examinamos el papel de las agrupaciones de artes escénicas como catalizador de procesos de participación ciudadana e identificación comunitaria, contribuyendo al empoderamiento de los participantes.

Pocos estudios han abordado la conexión de los tres procesos descritos en el apartado anterior (véase, por ejemplo, Peterson y Reid, 2003). Con este trabajo pretendemos clarificar la relación entre el SPC, la PC y el EP. Para ello nos basamos en la expectativa teórica de que los tres procesos se potencian mutuamente en un ciclo virtuoso de implicación con la comunidad. En segundo lugar, describimos las consecuencias de dichas dinámicas de empoderamiento en los trabajadores de las organizaciones culturales.

Método

Participantes

Los datos de este estudio forman parte de una investigación más amplia en la que se analizó la implicación comunitaria y las alianzas inter-organizativas en el sector de las artes escénicas en Andalucía (España)¹. En total se entrevistó a 120 trabajadores de las artes escénicas, en representación de otras tantas entidades culturales. Estas 120 organizaciones suponen el 49.4 por ciento de las entidades que conforman el sector andaluz de las artes escénicas según el censo administrativo oficial. El 62.5 por ciento de los entrevistados son hombres ($n = 75$) y el 37.5 mujeres ($n = 45$). La edad promedio es de 42.7 años de edad ($DT = 10.73$) y llevan trabajando 11.2 años de media en la compañía ($DT = 8.9$). En cuanto a los ingresos, perciben anualmente de media 12.202 euros ($DT = 11.929$). Se trata de un colectivo con un alto nivel educativo, en el que el 72.5 por ciento de los entrevistados cuentan con un título universitario.

Características de las organizaciones

El 80 por ciento de las organizaciones en las que trabajan los encuestados son pequeñas empresas que cuentan con menos de diez empleados y que se dedican a la creación y representación de espectáculos de danza y teatro. Las compañías tienen una antigüedad media de 13.11 años ($DT = 10.13$) y realizan 46.5 eventos culturales a lo largo del año en promedio ($DT = 48.7$). En lo referente al volumen de facturación las organizaciones facturan de media anualmente 117.626 euros ($DT = 494.876$). La elevada desviación tipo en el nivel de facturación anual nos da muestras de la diversidad de organizaciones evaluadas.

Instrumentos

Sentido de comunidad. Para evaluar el SPC utilizamos el Índice de Sentido de Comunidad (SCI-I) (Chavis, Hogge, McMillan y Wan-

dersman, 1986), en la versión española de Maya-Jariego (2004). El instrumento consta de 12 ítems que se puntúan de 1 a 4 en función del grado de acuerdo (desde 1 = *nada de acuerdo* a 4 = *totalmente de acuerdo*). La escala se divide en las cuatro dimensiones propuestas por McMillan y Chavis (1986). En un estudio para validar el instrumento, Chipuer y Pretty (1999) identificaron una fiabilidad que oscila entre $\alpha = .64$ y $\alpha = .69$ en las distintas dimensiones. En nuestro estudio la fiabilidad de la escala completa es $\alpha = .66$ que, si bien es un indicador moderado, es consistente con los resultados de Chipuer y Pretty (1999).

Empoderamiento psicológico. Esta variable fue medida con la escala desarrollada por Spreitzer (1995). El instrumento examina el nivel de EP en relación con la organización. El instrumento se compone de 12 ítems que se puntúan en una escala tipo Likert en función del grado de acuerdo (desde 1 = *nada de acuerdo* a 4 = *totalmente de acuerdo*). El modelo de EP en organizaciones propuesto por Spreitzer (1995) analiza cuatro dimensiones: centralidad de la tarea, competencia, autodeterminación e impacto. En el estudio de validación se reportó una fiabilidad de $\alpha = .72$, mientras que en nuestro estudio encontramos una fiabilidad óptima ($\alpha = .81$).

Participación ciudadana. Utilizamos la subescala de participación de un instrumento más amplio desarrollado por Gracia, Herrero y Musitu (1996). La escala incluye seis ítems que preguntan sobre la participación en distintas organizaciones de base comunitaria y en diferentes actividades de desarrollo comunitario. Los participantes debían responder en una escala tipo Likert de 5 puntos (desde 1 = *nada de acuerdo* a 5 = *totalmente de acuerdo*). Los autores del estudio encontraron una fiabilidad total de $\alpha = .85$, mientras que en nuestro caso la escala muestra una fiabilidad de $\alpha = .82$.

Variables organizativas. Utilizamos una subescala de la versión española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague propuesta por Kristensen, Hannerz, Hogh y Borg (2005). El instrumento incluye 15 reactivos puntuables en una escala de 1 a 10 en función del grado de acuerdo (siendo 1 *totalmente en desacuerdo* y 10 *totalmente de acuerdo*) y evalúa tres dimensiones: inclusión, compromiso y satisfacción. Los autores del estudio original obtuvieron una fiabilidad que oscila entre $\alpha = .65$ y $\alpha = .92$. En nuestra investigación el instrumento mostró un nivel óptimo de consistencia interna ($\alpha = .84$). Además de evaluar el clima en la empresa, medimos el nivel de satisfacción global del trabajador y su relación con la organización. En primer lugar les preguntamos por la intención de abandonar la empresa en un corto

período de tiempo. Los participantes debían responder en una escala de 1, *nada de acuerdo*, a 10, *totalmente de acuerdo*. En general los participantes mostraron una baja tendencia a abandonar de manera inminente la compañía ($M = 1.53$, $DT = 1.66$). Complementariamente, también les preguntamos por su intención de continuar trabajando en la compañía al menos durante los próximos cinco años. Los datos reflejan que los trabajadores tienen intención de continuar trabajando en la empresa ($M = 8.39$, $DT = 2.66$). Para conocer el nivel de efectividad percibida en el desarrollo de tareas, los encuestados se autoevaluaron en el grado de efectividad percibida en sus actividades profesionales (desde 1, *nada efectivo*, a 10, *completamente efectivo*), resultando en un promedio de 7.8 ($DT = 1.3$). Finalmente le solicitamos a los empleados a través de una pregunta abierta que indicaran el número de horas de trabajo semanales que dedican a la organización ($M = 37.51$, $DT = 18.93$).

Procedimiento

En primer lugar, llevamos a cabo tres modelos de regresión exploratorios para evaluar la interdependencia entre los tres procesos comunitarios analizados. Concretamente, ejecutamos las tres combinaciones posibles, modificando la variable dependiente en cada caso.

En segundo lugar, llevamos a cabo un análisis clúster por el procedimiento de las k-medias para clasificar a los participantes en función de los indicadores de SPC, EP y PC. Este análisis permite asignar casos a un número de conglomerados cuyas características son previamente desconocidas, pero están basadas en variables especificadas (Kaufman y Rousseeuw, 2008). Desarrollamos este primer paso para caracterizar diversos perfiles en función de la valoración del SPC, EP y PC.

En un segundo paso realizamos diferentes pruebas no paramétricas para comprobar si existe variación en función de los perfiles con respecto a la relación que los entrevistados mantienen con sus organizaciones. Las variables organizativas que hemos analizado son (a) la intención de permanencia en la empresa, (b) el número de horas de trabajo semanal, (c) el nivel de apoyo social percibido en el contexto organizativo y (d) el clima laboral.

Resultados

En la tabla 1 se muestran los estadísticos descriptivos y las correlaciones entre los tres procesos evaluados. Los empleados del sector

Tabla 1
Estadísticos descriptivos y correlaciones entre sentido de comunidad, empoderamiento psicológico y participación comunitaria

Nº	Variables	M	DT	Correlaciones												
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	SPC	44.1	3.4	--												
2	SPC-1	10.8	1.3	.67**	--											
3	SPC-2	11.7	0.6	.50**	.27**	--										
4	SPC-3	10.3	1.7	.68**	.17	.13	--									
5	SPC-4	11.1	1.4	.73**	.35**	.34**	.23**	--								
6	EP	42.5	4.4	.48**	.31**	.31**	.29**	.39**	--							
7	EP-1	11.3	1.1	.42**	.16	.29**	.15	.56**	.60**	--						
8	EP-2	10.1	1.7	.15	.21*	.21*	-.01	.10	.67**	.18*	--					
9	EP-3	10.5	1.8	.32**	.22*	.15	.27**	.17	.74**	.29**	.27**	--				
10	EP-4	10.5	1.6	.52**	.27**	.26**	.41**	.38**	.78**	.43**	.34**	.42**	--			
11	PC	17.8	3.9	.01	.12	-.01	.00	-.07	-.06	-.09	.00	-.08	-.01	--		

Nota. M = media, DT = desviación típica, SPC = sentido psicológico de comunidad (escala completa), SPC-1 = sentido psicológico de comunidad (dimensión pertenencia), SPC-2 = sentido psicológico de comunidad (dimensión influencia), SPC-3 = sentido psicológico de comunidad (dimensión satisfacción de necesidades), SPC-4 = sentido psicológico de comunidad (dimensión conexión emocional), EP = empoderamiento psicológico (escala completa), EP-1 = empoderamiento psicológico (factor significado), EP-2 = empoderamiento psicológico (factor compromiso), EP-3 = empoderamiento psicológico (factor autodeterminación), EP-4 = empoderamiento psicológico (factor impacto), PC = participación ciudadana.

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

de las artes escénicas (a) se sienten fuertemente identificados con sus organizaciones, (b) experimentan un alto nivel de empoderamiento en el contexto organizativo y (c) presentan un alto grado de compromiso, que les lleva a responder a las llamadas de apoyo para mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Conexiones entre procesos comunitarios

Efectuamos tres modelos de regresión exploratorios con el objetivo de conocer la interacción entre los tres procesos. En la tabla 2 se muestran los resúmenes y los coeficientes de los tres modelos de regresión.

En los datos de la tabla 2 destaca la conexión significativa entre el SPC y el EP, mientras que la PC no establece relaciones de dependencia con ninguna de las otras dos variables. Este último resultado es disonante con los hallazgos encontrados en otros estudios (e.g., Chavis y Wandersman, 1990) que demuestran que el SPC es un antecedente imprescindible para activar la PC. En la misma dirección se observa que el EP, de forma independiente y junto con el SPC, tampoco presenta relaciones significativas con la PC. De forma complementaria hemos calculado el estadístico de Durbin-Watson, que presenta valores próximos a 2, lo que señala que los residuos y las observaciones de las variables utilizadas en los análisis de regresión son independientes (Chatterjee y Hadi, 2013).

Los datos reflejan que existe una relación significativa entre el SPC y el EP. Ambos procesos explican una proporción relevante de la varianza de la variable dependiente. Este resultado es congruente con el extenso cuerpo de literatura que conecta de modo intrínseco el SPC y el empoderamiento (McMillan, Florin, Stevenson, Kerman y Mitchell, 1995; Peterson y Zimmerman, 2004; Peterson y Reid, 2003). La figura 1 resume las relaciones entre el SPC, el EP y la PC.

Los resultados reflejan en perspectiva comparada que la relación más fuerte es la que vincula al SPC y al EP. En los modelos de regresión 2 y 3 observamos que cada variable explica el 24 por ciento de la varianza de la variable dependiente. De acuerdo con los valores de beta parece que el EP tiene ligeramente mayor capacidad de influencia sobre el SPC que al contrario. Sin embargo, la PC mantiene una débil conexión con el SPC y con el EP. Los resultados de los tres modelos de regresión indican que la PC ni se ve afectada de forma significativa ni tiene capacidad de incidir sobre los otros dos procesos bajo estudio.

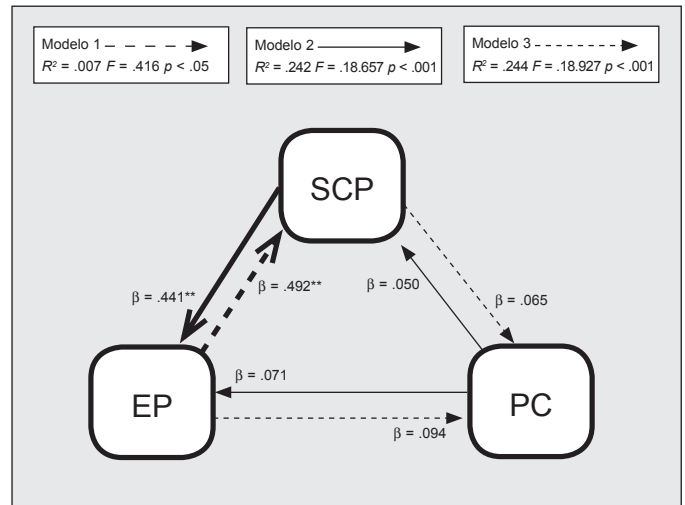


Figura 1. Ilustración visual de los resultados de los tres modelos de regresión. Nota. El grosor de la línea indica el valor del coeficiente β estandarizado.

Evaluación de procesos comunitarios: perfiles e implicación en las organizaciones culturales

A continuación, llevamos a cabo un análisis de clúster para establecer una clasificación de los participantes en función de las puntuaciones obtenidas en la evaluación de los procesos comunitarios. Se utilizó el procedimiento de k-medias, con tres categorías y un criterio de convergencia de .02. Para realizar el análisis de conglomerados empleamos como variables de agrupación el SPC, el EP y la PC. En una primera fase exploratoria se probaron soluciones de entre 2 y 6 categorías. La solución de tres conglomerados ofreció la mejor distribución de casos por categorías, junto con un mejor ajuste a las expectativas teóricas de la investigación. En la tabla 3 se describe el perfil de los tres conglomerados. En un segundo paso, examinamos las implicaciones de pertenecer a uno u otro perfil en relación a la implicación con la organización.

El análisis de conglomerados ofreció una solución óptima de tres grupos. Hemos denominado al primer clúster *perfil paradójico* porque sus miembros presentan un nivel alto de PC pese a que muestran

Tabla 2
Coeficientes de los tres modelos de regresión

Independientes	Dependientes								
	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	PC			SPC			EP		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
PC	--	--	--	.044	.050	0.615	-.081	-.071	0.889
SPC	.63	.065	0.615	--	--	--	.628	.441	6.104
EP	-.083	-.094	-0.889	.385	.492	6.104	--	--	--
	Resumen del modelo 1			Resumen del modelo 2			Resumen del modelo 3		
R	.084			.492			.494		
R ²	.007			.242			.244		
ΔR^2	.010			.229***			.232		
F	.416			18.657			18.927		
DW	1.763			1.899			1.976		

Nota. DW = estadístico de Durbin-Watson.
***p < .001

Tabla 3
Distribución de casos y centros finales de los conglomerados¹

Variables de agrupación	Clúster 1 (n = 30)	Clúster 2 (n = 31)	Clúster 3 (n = 59)
	Centros finales	Centros finales	Centros finales
SPC	40.20	44.16	46.05
PC	18.67	13.03	19.92
EP	36.60	43.81	44.86

Nota. ¹El procedimiento ha convergido en seis iteraciones.

un bajo nivel de SPC y EP (son el 25 por ciento de los participantes). El segundo conglomerado corresponde a los miembros del denominado *perfil pasivo*, cuyos integrantes muestran un alto grado de SPC y de EP que, sin embargo, no son acompañados de un alto grado de participación (25.8%). Finalmente, el tercer conglomerado (el más amplio, puesto que agrupa a casi la mitad de los entrevistados, el 49.2%) ha sido denominado *perfil positivo*, dado que sus miembros presentan puntuaciones elevadas en la evaluación de los tres procesos. Es decir, constituye un ejemplo del ciclo virtuoso a través del cual los tres procesos se construyen y fortalecen recíprocamente.

Con el objetivo de caracterizar a los integrantes de cada perfil desarrollamos múltiples pruebas no paramétricas en las que examinamos diferentes indicadores que reflejan las actitudes de los trabajadores hacia las organizaciones culturales y el nivel de compromiso organizacional.

Existen diferencias significativas entre los tres perfiles identificados. Los miembros del *perfil paradójico* muestran (a) mayor intención de dejar de trabajar en la compañía, (b) presentan menor efectividad en el desempeño laboral, (c) invierten menos horas en la empresa y (d) evalúan peor tanto el apoyo social percibido en la empresa como el clima de trabajo.

El caso del *perfil pasivo* es característico porque aunque sus integrantes presentan un alto nivel de SPC y de EP respecto a la organización, sin embargo esto no se traduce en comportamientos participativos. Este grupo se caracteriza porque sus miembros (a) perciben un nivel medio-alto de efectividad en el trabajo, (b) dedican un alto número de horas de trabajo semanal en la organización y (c) evalúan de forma intermedia el apoyo social percibido y el clima del entorno laboral.

Por último, el *perfil positivo* se caracteriza porque sus integrantes están más involucrados con la organización. Los miembros de este perfil (a) tienen expectativas de continuar trabajando en la organización por un largo período de tiempo, (b) dedican más horas de trabajo a lo largo de la semana y (c) perciben un buen nivel de apoyo social y clima de trabajo.

En contra de lo esperado, los tres procesos de participación, identificación comunitaria y empoderamiento no mostraron ser parte de una tríada de potenciación mutua en los trabajadores de las organi-

Tabla 4
Diferenciación de perfiles: rangos y resultados de las pruebas no paramétricas

Variables	Perfiles				p
	Paradójico	Pasivo	Positivo	K	
Intención de abandonar la empresa	74.67	58.22	53.45	18.789	.000
Intención de permanencia	46.20	56	70.14	13.407	.01
Efectividad en el trabajo	45.38	58.79	69.08	9.984	.05
Horas de trabajo semanales	45.22	69.94	62.34	8.406	.015
Clima organizacional	37.27	56.74	74.29	23.035	.001
Apoyo social en el trabajo	48.77	55.63	69.03	7.576	.05

Tabla 5
Tres perfiles de implicación comunitaria en el sector de las artes escénicas

Perfil	Descripción	Aspectos organizativos
Paradójico (25%)	Muestran niveles elevados de participación social y de implicación comunitaria, pese a que las puntuaciones en empoderamiento psicológico y sentido de comunidad son comparativamente bajas.	Valoración negativa del contexto de trabajo. Bajos niveles de compromiso con la organización y apoyo percibido.
Pasivo (25.8%)	Puntuaciones intermedias en participación e implicación comunitaria.	Niveles moderados de compromiso con la organización, percepción de apoyo y valoración del contexto de trabajo.
Positivo (49.2%)	Niveles elevados de empoderamiento, sentido de comunidad y participación comunitaria.	Tienen un alto nivel de compromiso con su organización. Hacen una valoración positiva del contexto de trabajo y del apoyo social disponible.

zaciones culturales. Sólo en la mitad de los participantes se observó este hipotético "círculo virtuoso" de implicación comunitaria. Este subgrupo de entrevistados coincide con los participantes que tienen un nivel más alto de compromiso con la organización cultural y que hacen una valoración más positiva de su contexto laboral.

Sin embargo, para el conjunto de la muestra sólo se documentó una asociación positiva entre empoderamiento y sentido de comunidad, reflejando la diversidad de situaciones que pueden encontrarse en las organizaciones culturales. Un cuarto de los entrevistados no participa activamente en la comunidad, pese a experimentar una vinculación moderadamente positiva con su entorno. Finalmente, el 25 por ciento restante participa en la comunidad, aunque la agrupación de artes escénicas no parece ofrecerle un contexto relevante de empoderamiento, conexión emocional compartida e implicación en la organización.

De acuerdo con los contrastes no-paramétricos, las organizaciones culturales incluidas en el perfil paradójico son comparativamente más grandes que las entidades del perfil positivo ($U = 639.5$, $p < .041$). Concretamente, las primeras tienen más de un tercio más de integrantes en promedio. No se encontraron otras diferencias entre perfiles en las variables socio-demográficas (edad, nivel de estudios, antigüedad en la organización, experiencia previa y sueldo) ni en las características de la organización analizadas (volumen de facturación y antigüedad en el sector).

De acuerdo con la caracterización de los perfiles identificados, el SPC y el EP desempeñan un papel importante en la relación que los individuos establecen con sus organizaciones. El grado en el que se sienten partícipes de la organización y la medida en que, a través de

dicha pertenencia, logran adquirir competencias que incrementan su autodeterminación en el contexto de trabajo, es un elemento clave que explica el nivel de implicación de los trabajadores en las organizaciones culturales (Christens, 2011; Maton y Salem, 1995; Rappaport, 1987; Wilke y Speer, 2011).

Discusión

En este trabajo exploramos las conexiones entre SPC, EP y PC en un colectivo de trabajadores de organizaciones culturales. Mientras que en estudios previos se ha puesto de manifiesto la conexión que existe entre los tres procesos, en nuestro caso sólo encontramos evidencias de la relación entre la identificación comunitaria y el empoderamiento. La participación apareció en primera instancia desconectada del resto.

Existen evidencias previas de que el SPC facilita el desarrollo de comportamientos participativos (Chavis y Wandersman, 1990) y, al contrario, la participación en iniciativas de desarrollo comunitario promueve la identificación con el colectivo (Ohmer, 2007). La participación también resulta clave en las dinámicas de empoderamiento (Itzhaky y York, 2003) y es frecuente que actúe como precursora del mismo (Christens, Peterson et al., 2011).

En el caso de las organizaciones culturales en Andalucía, el SPC y el EP presentan una fuerte relación de influencia mutua. Se trata de dos procesos interrelacionados que se fortalecen y construyen mutuamente. Cuando las personas adquieren control sobre el entorno también se sienten más identificadas entre sí, perciben que tienen una historia en común con sus miembros y se consideran más responsables de la propia comunidad (McMillan, 2011).

Sin embargo, no encontramos los resultados esperados en el caso de la participación. Este hecho puede deberse en parte al contexto de evaluación de los tres procesos comunitarios. Mientras que la identificación y el empoderamiento fueron evaluados respecto al contexto organizativo específico, la participación se refería, de modo más amplio, a la implicación en actividades con proyección comunitaria. Por otro lado, parece necesario tomar en consideración los resultados de la participación para poder determinar en qué medida conduce al empoderamiento y al SPC (Christens, Peterson et al., 2011). Son las experiencias de participación comunitaria efectivas las que repercuten positivamente en los otros dos procesos. Las experiencias de participación que permiten la adquisición de habilidades y mejoran el bienestar de la comunidad refuerzan el SPC y el EP (Rappaport, 1987; Prilleltensky et al., 2001; Wandersman y Florin, 2000). Sin embargo, las experiencias de participación que no satisfacen las expectativas de los implicados ni repercuten positivamente en la comunidad no tienen el mismo efecto fortalecedor. De hecho, pueden dar lugar al efecto contrario de “desempoderamiento” (Edelstein y Wandersman, 1987; Morris, 2004).

En cualquier caso, el análisis de conglomerados nos permitió comprobar que la dinámica virtuosa de potenciación mutua del SPC, el EP y la PC se da en prácticamente la mitad de las organizaciones culturales estudiadas. Los casos de disociación de la PC se dan, en cambio, en perfiles organizativos específicos. En este estudio hemos comprobado cómo determinadas dinámicas de la organización parecen mediar la implicación de los trabajadores de las artes escénicas en la comunidad. Por un lado, las cotas más altas de empoderamiento, sentido de comunidad y participación se observan en las organizaciones culturales con mejor dinámica interna. Por otro lado, las entidades más pequeñas, con menos de diez integrantes, parecen facilitar la implicación en el entorno comunitario (Ramos-Vidal, Holgado y Maya-Jariego, 2014). En estudios previos también se ha documentado cómo las dimensiones del contexto organizativo inciden en la dinámica de empoderamiento (Christens, Speer y Peterson, 2011). Concretamente, las entidades que tienen un sistema de creencias compartido, permiten asumir diferentes roles, cuentan con una sólida infraestructura y disponen de un liderazgo participativo contribuyen al empoderamiento de sus integrantes (Maton y Salem, 1995).

De modo interesante, los que peor evalúan el contexto organizativo y tienen mayor disposición para dejar de trabajar en la compañía –aquellos que, en nuestro estudio, corresponden al perfil *paradójico*– encuentran menos oportunidades de proyección comunitaria a través de su organización y es más probable que recurran a espacios alternativos de participación, fuera de las agrupaciones culturales. Este caso corresponde normalmente a entidades más grandes y/o con dinámicas negativas de clima social.

En definitiva, con este trabajo hemos comprobado, en primer lugar, la capacidad de las organizaciones culturales para incidir en el entorno comunitario; en segundo lugar, hemos descrito el papel modulador de las dinámicas organizativas en los procesos de identificación, empoderamiento y, especialmente, participación comunitaria. Estos resultados se suman a las evidencias que señalan que la identificación con la organización facilita el empoderamiento de los empleados y que, a su vez, este proceso tiene efectos positivos sobre el nivel de implicación y compromiso con la organización (Prati y Zani, 2013).

En consecuencia, el estudio de la participación en contextos comunitarios requiere tomar en consideración el contexto organizativo y el grado de efectividad de las acciones puestas en marcha. En este sentido, Maton y Salem (1995) han señalado algunas de las características organizativas que pueden favorecer el proceso de participación, tales como permitir que los trabajadores desempeñen distintos roles en la organización, la existencia de un liderazgo participativo, mejorar las competencias de quien participa a través de un riguroso sistema de formación, implantar sistemas de evaluación y seguimiento de la actividad de quienes participan y valorar el nivel de satisfacción de los voluntarios y los trabajadores implicados.

Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Notas

¹ Para una descripción más precisa del estudio completo recomendamos revisar el informe final elaborado por Santolaya et al. (2011) y el artículo desarrollado por Ramos-Vidal y Maya-Jariego (2013). En este último trabajo se muestra la estructura y composición de la red inter-organizativa del sector andaluz de las artes escénicas.

Referencias

- Adams, D. y Goldbard, A. (Eds.) (2000). *Creative community: The art of cultural development*. New York: The Rockefeller Foundation.
- Bathum, M. E. y Baumann, L.C. (2007). A Sense of Community Among Immigrant Latinas. *Family and Community Health*, 30, 167-177.
- Bekker, R. (2005). Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality, and Political Values. *Political Psychology*, 26, 439-454.
- Binns, V. (1991). *Community and the arts: History, theory and practice*. Leichhardt, NSW: Pluto Press.
- Brodsky, A. E., O'Campo, P. J., & Aronson, R. E. (1999). PSOC in Community Context: Multi-level correlates of a measure of psychological sense of community in low-income, urban neighborhoods. *Journal of Community Psychology*, 27, 659-679.
- Burroughs, S. y Eby, T. (1998). Psychological sense of community at work: a measurement system and explanatory framework. *Journal of Community Psychology*, 26, 509-532.
- Butler, M. L. (2001). Making Waves. *Women's Studies International Forum*, 24, 387-399.
- Cattaneo, L. B. y Chapman, A.R. (2010). The process of empowerment: A model for use in research and practice. *American Psychologist*, 65, 646-659.
- Chatterjee, S. y Hadi, A. S. (2013). *Regression analysis by example*. John Wiley & Sons.
- Chavis, D. M., Hogge, J., McMillan, D. y Wandersman, A. (1986). Sense of community through Brunswick's lens: A first look. *Journal of Community Psychology*, 14, 24-40.
- Chavis, D. M. y Wandersman, A. (1990). Sense of community in the urban environment: a catalyst for participation and community development. *American Journal of Community Psychology*, 18, 83-116.
- Chiessi, M., Cicognani, E. y Sonn, C. (2010). Assessing Sense of Community on adolescents: validating the brief scale of Sense of Community in adolescents (SOC-A). *Journal of Community Psychology*, 38, 276-292.
- Chipuer, H. M. y Pretty, G. M. H. (1999). A review of the Sense of Community Index: Current uses, factor structure, reliability, and further development. *Journal of Community Psychology*, 27, 643-658.

- Christens, B. D. (2011). Toward Relational Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 50, 114-128.
- Christens, B. D., Peterson, N. A. y Speer, P. W. (2011). Community participation and psychological empowerment: Testing reciprocal causality using a cross-lagged panel design and latent constructs. *Health Education & Behavior*, 38, 1339-1347.
- Christens, B. D., Speer, P. W. y Peterson, N. A. (2011). Social class as moderator of the relationship between (dis)empowering processes and psychological empowerment. *Journal of Community Psychology*, 39, 170-182.
- Davidson, W. B. y Cotter, P. R. (1986). Measurement of sense of community within the sphere of city. *Journal of Applied Social Psychology*, 16, 608-619.
- Doolittle, R. y MacDonald, D. (1978). Communication and a sense of community in a metropolitan neighborhood: A factor analytic examination. *Communication Quarterly*, 26, 2-7.
- Edelstein, M. y Wandersman, A. (1987). Community dynamics in coping with toxic contaminants. *Human Behavior & Environment: Advances in Theory & Research*, 9, 69-112.
- Enns, C. y Wilson, J. (1999). Sense of community and neighbourliness in Vancouver suburban communities: The picket fence project. *Plan Canada*, 39(4), 12-15.
- Felshin, N. (1995). *But is it art? The spirit of art as activism*. Seattle, WA: Bay Press.
- Florin, P. E. y Wandersman, A. (1990). Citizen participation, voluntary organizations and community development: Insights for empowerment through research. *American Journal of Community Psychology*, 18, 41-55.
- García, I., Giuliani, F. y Wiesenfeld, E. (1999). Community and sense of community: The case of an urban barrio in Caracas. *Journal of Community Psychology*, 27, 727-740.
- Gilroy, A. (2006). *Art therapy, research and evidence-based practice*. London: Sage.
- Gracia, E., Herrero, J. y Musitu, G. (1996). Cuestionario de apoyo social comunitario. En J. Herrero, E. Gracia y G. Musitu (Eds.), *Comunidad y salud. Evaluación de recursos y estresores* (pp. 206-235). Valencia: CSV.
- Heller, K., Price, R. H., Reinharz, S., Riger, S. y Wandersman, A. (1984). *Psychology and community change: Challenges of the future*. Homewood, IL: Dorsey Press/Pacific Grove, CA: Wadsworth.
- Hill, J. (1996). Psychological sense of community: Suggestions for future research. *Journal of Community Psychology*, 24, 431-438.
- Itzhaky, H. y York, A.S. (2003). Leadership competence and political control: The influential factors. *Journal of Community Psychology*, 31, 371-381.
- Kaufman, L. y Rousseeuw, P. J. (2008). *Introduction, in Finding Groups in Data: An Introduction to Cluster Analysis*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Kelaher, M., Curry, S., Berman, N., Jones, R., Dunt, D., Stanley, J., ... Joubert, L. (2008). Structured storytelling in community arts and health program evaluations. En A. Lewis y D. Doyle (Eds.), *Proving the practice: Evidencing the effects of community arts programs on mental health* (pp. 148-164). Fremantle, WA: Disability in the Arts, Australia.
- Klein, K. J. y D'Aunno, T.A. (1986). Psychological sense of community in the workplace. *Journal of Community Psychology*, 14, 365-377.
- Kloos, B., Hill, J., Dalton, J. H., Elias, M. J., Wandersman, A. y Thomas, E. (2011). *Community psychology: Linking individuals and communities*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Kristensen T.S., Hannerz, H., Hogh, A. y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 31, 438-449.
- Madyaningrum, M. E. y Sonn, C. (2011). Exploring the Meaning of Participation in a Community Art Project: A Case Study on the Seeming Project. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 21, 358-370.
- Martínez, M. F. y Martínez, J. (2003). Coaliciones comunitarias: una estrategia participativa para el cambio social. *Intervención Psicosocial* 12, 251-267.
- Maton, K. I. y Salem, D. A. (1995). Organizational characteristics of empowering community settings: A multiple case study approach. *American Journal of Community Psychology*, 23, 631-656.
- Maya-Jariego, I. (2004). Sentido de comunidad y potenciación comunitaria. *Apuntes de Psicología*, 22, 187-211.
- Maya-Jariego, I. (1996). Determinantes de la participación y tipología organizacional de los grupos de ayuda mutua. *Intervención Psicosocial*, 5, 43-59.
- Maya-Jariego, I. y Armitage, N. (2007). Multiple Senses of Community in Migration and Commuting: The Interplay between Time, Space and Relations. *International Sociology*, 22, 741-764.
- McMillan, D. W. (1976). *Sense of community: An attempt* (Unpublished manuscript). George Peabody College for Teachers, Nashville, TN.
- McMillan, D. W. (2011). Sense of community, theory not a value: a response to Nowell and Boyd. *Journal of Community Psychology*, 39, 507-519.
- McMillan, D. W. y Chavis, D. (1986). Sense of community: a definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14, 6-23.
- McMillan, D. W., Florin, P., Stevenson, J., Kerman, B. y Mitchell, R. E. (1995). Empowerment praxis in community coalitions. *American Journal of Community Psychology*, 23, 699-727.
- Miller, W. R. y Seligman, M. E. (1975). Depression and learned helplessness in man. *Journal of Abnormal Psychology*, 84, 228-238.
- Mohatt, N. V., Singer, J. B., Evans Jr., A. C., Matlin, S. L., Golden, J. Harris, C., ... Tebes, J. K. (2013). A Community's Response to Suicide Through Public Art: Stakeholder Perspectives from the *Finding the Light Within* Project. *American Journal of Community Psychology*, 52, 197-209.
- Morris, J. (2004). Independent living and community care: a disempowering framework. *Disability & Society*, 19, 427-442.
- Ohmer, M. (2007). Citizen participation in neighborhood organizations and its relationship to volunteers' self- and collective efficacy and sense of community. *Social Work Research*, 31, 109-120.
- Omoto, A.M. y Malsch, A.M. (2005). Psychological Sense of Community: Conceptual Issues and Connections to Volunteerism-Related Activism. En A. M. Omoto y M. Allen (Eds.), *Processes of community change and social action* (pp. 83-103). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Perkins, D. D. y Zimmerman, M. (1995). Empowerment theory, research and application. *American Journal of Community Psychology*, 23, 569-580.
- Peterson, N. A. y Reid, R. J. (2003). Paths to Psychological Empowerment in an urban community: sense of community and citizen participation in substance abuse prevention activities. *Journal of Community Psychology*, 31, 25-38.
- Peterson, N. A. y Zimmerman, M. A. (2004). Beyond the Individual: Toward a Nomological Network of Organizational Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 34, 129-145.
- Pindado, F. (2004). Gobierno local y participación ciudadana. *Intervención Psicosocial* 13, 307-323.
- Prati, G. y Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41, 851-866.
- Pretty, G. H., Andrews, L. y Collet, C. (1994). Exploring adolescent sense of community and its relationship to loneliness. *Journal of Community Psychology*, 22, 346-358.
- Prezza, M., Amici, M., Roberti, T. y Tedeschi, G. (2001). Sense of community referred to the whole town: Its relations with neighboring, loneliness, life satisfaction, and area of residence. *Journal of Community Psychology*, 29, 29-52.
- Prilleltensky, I., Nelson, G. y Peirson, L. (2001). The role of power and control in children's lives: An ecological analysis of pathways toward wellness, resilience, and problems. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 11, 143-158.
- Putnam, R. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *American Prospect*, 4(13), 1-12.
- Ramella, M. y de la Cruz, R.B. (2000). Taking Part in Adolescent Sexual Health Promotion in Peru Community Participation from a Social Psychological Perspective. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10, 271-284.
- Ramos-Vidal, I., Holgado, D. y Maya-Jariego, I. (en prensa). El clima organizativo y el sentido de comunidad en la implicación comunitaria de las agrupaciones de las artes escénicas. *Apuntes de Psicología*.
- Ramos-Vidal, I., Holgado, D., Santolaya, F. J. y Maya-Jariego, I. (2012). Entre bambalinas: las redes inter-organizativas de las agrupaciones de danza en Andalucía. En A. Paredes (Ed.), *Redes sociales: Análisis e Intervenciones Psicosociales* (pp. 207-231). Mendoza, Argentina: Editorial de la Universidad del Aconcagua.
- Ramos-Vidal, I. y Maya-Jariego, I. (2013). Alianzas y redes de colaboración entre las agrupaciones culturales de las Artes Escénicas en Andalucía. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 26, 15-34.
- Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: a social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9, 1-25.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15, 121-148.
- Robertson, A. y Asante, M. K. (2011). Review of The rise of the post hip hop generation it's bigger than hip hop. *Journal of Black Studies*, 42, 1336-1338.
- Rodríguez-Villasante, T. (1993). Experiencias y propuestas sobre participación ciudadana. *Intervención Psicosocial* 2, 17-31.
- Royal, M. A. y Rossi, R. (1996). Individual-level correlates of sense of community: findings from workplace and school. *Journal of Community Psychology*, 24, 395-416.
- Sáez, G., Valor-Segura, I. y Expósito, F. (2012). ¿Empoderamiento o Subyugación de la Mujer? Experiencias de Cosificación Sexual Interpersonal. *Intervención Psicosocial*, 21, 41-51.
- Santolaya, F. J., Ramos-Vidal, I., Jurado, M. J., Holgado, D. y Maya-Jariego, I. (2011). *Las condiciones laborales de la industria cultural en Andalucía. Redes organizativas y compromiso con la comunidad de los trabajadores de las artes escénicas*. Sevilla: Fundación de Estudios Sindicales y Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía.
- Sarason, S. B. (1974). *The psychological sense of community: prospects for a community psychology*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Schwebel, M. (2005). Peace Activism and Courage. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 11, 397-408.
- Speer, P. W. y Hughey, J. (1995). Community organizing: An ecological route to empowerment and power. *American Journal of Community Psychology*, 23, 729-748.
- Speer, P. W., Jackson, C. y Peterson, N. A. (2001). The Relationship Between Social Cohesion and Empowerment: Support and New Implications for Theory. *Health Educational Behavior*, 28, 716-732.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1441-1465.
- Wandersman, A., & Florin, P. (2000). Citizen participation and community organizations. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology* (pp. 247-272). New York: Kluwer Academic/Plenum Press.
- Wilke, L. A. y Speer, P. W. (2011). The mediating influence of organizational characteristics in the relationship between organizational type and relational power: an extension of psychological empowerment research. *Journal of Community Psychology*, 39, 972-986.
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: psychological, organizational, and community level of analysis. En J. Rappaport y E. Seidman (Eds.), *Handbook of Community Psychology* (pp. 43-63). New York, NY: Kluwer Academic/Plenum Press.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23, 581-599.
- Zimmerman, M. A. y Zahniser, J. H. (1991). Refinements of sphere specific measures of perceived control: Development of a sociopolitical control scale. *Journal of Community Psychology*, 19, 189-204.