# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, UNAN-LEÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL



# Incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista del municipio de León

Monografía para optar al Título de Licenciadas en Trabajo Social

#### Autoras:

Ingrid Scarleth Cisne Pérez Yorling Eliet Mejía Pérez Mariela Temenuska Padilla Herrera

**Tutor:** 

Julio Argueta Jaen

León, 11 de septiembre del 2015

"A la libertad por la universidad"

# Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios, por habernos permitido concluir nuestra formación superior. A nuestras familias quienes han sido las principales gestoras de nuestro crecimiento personal y profesional., al inculcarnos valores que nos han forjado como jóvenes mujeres determinadas y con altas expectativas profesionales.

A nuestros maestros y maestras, quienes han sido pilares fundamentales en nuestra formación académica, a estos hombres y mujeres quienes con constancia y determinación nos han facilitado las herramientas indispensables del trabajo social.

A nuestro mentor, tutor, profesor y amigo Julio Argueta Jaen, por habernos guiado y apoyado con esmero en la elaboración del presente estudio.

# **Dedicatorias**

Mi familia ha sido el motor de mi formación, dado que en todas y cada una de las metas que me he propuesto a lo largo de mi vida, han estado allí para apoyarme, es por ello que como muestra de mi gratitud y amor, dedico esta investigación a mis padres, hermanos/as, abuelita y a mi madrina. (Ingrid Cisne)

"En el trascurso de mi vida, he descubierto que cada día mi mayor motivación e inspiración es mi familia los cuales siempre han estado dispuestos a apoyarme en el logro de mis metas y mis objetivos en pro de mi desarrollo por lo cual en la actualidad me ha conllevado a alcanzar éxitos, por esta razón dedico este estudio con certeza a mis padres, hermana, mi abuelita que en paz descanse así mismo a alguien especial quien es apoyo incondicional en mi vida: mi prometido y por supuesto que a mi padre celestial quien me ha permitido llegar a este momento de éxito del cual me siento orgullosa". (Mariela Padilla)

Dedico infinitamente a Dios este trabajo por darme la oportunidad de llegar a este momento crucial de mi vida profesional, a mi equipo de trabajo por su comprensión así mismo a mis padres quienes me han apoyado a lo largo de la vida y a profesores que a lo largo de la carrera me brindaron su conocimiento. (Yorlin Mejía)

#### Resumen

El siguiente estudio aborda la "Incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista del municipio de León", Nicaragua. El análisis que se presenta es parte de una investigación que en 2014 inició y finalizo 2015 con una muestra de 4 organizaciones de ideología feminista a las cuales a las cuales se entrevistó a coordinadoras y así mismo se encuesto a miembros de las organizaciones.

El presente estudio es analítico pero además es cualicuantitativo ya que los siguientes objetivos mesclan enfoques diferentes: objetivo general determinar la incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista en León. Como objetivos específicos nos propusimos Identificar el nivel de capital social del movimiento feminista de León y analizar la acción colectiva que realiza la organización feminista en León.

En estas páginas se encuentran básicamente dos cosas: 1.- Hay una vinculación directa entre la incidencia del capital social organizacional y la eficacia de la acción colectiva del movimiento feminista en León, así mismo 2.- Se realiza una identificación y análisis de los indicadores del capital social organizacional y la acción colectiva del movimiento en estudio para determinar el nivel que posee.

**Palabras claves:** capital social organizacional, movimiento feminista, acción colectiva, identidad colectiva, confianza social, redes organizacionales, liderazgo, conflicto social.

# ÍNDICE

Resumen	
Introducción	1-3
I. Marco teórico	4-38
II. Hipótesis	39
III. Operacionalización de variables	40-48
IV. Metodología	49-52
V. Análisis	59-68
VI. Conclusiones	69-70
VII. Recomendaciones	71-72
Bibliografía	73-75
Anexos	

# INTRODUCCIÓN

El capital social es un recurso o una vía de acceso a recursos que, en combinación con otros factores, permite obtener beneficios a quienes lo poseen, y consideran al mismo tiempo que en esta forma de capital residen las relaciones sociales.

Según Lyda Judson Hanifan uso el término para describir "aquellas sustancias tangibles que cuentan para la mayoría, en la vida cotidiana de la gente" (1916: 130). Hanifan estaba particularmente preocupado por el cultivo de la buena voluntad, el compañerismo, simpatía y relaciones sociales entre los que 'forman una unidad social. (Smith, M. K. (2000-2009). 'Social capital', the encyclopedia of informal education.)

El uso más regular del término capital social ha tomado más de tres décadas. Existen muchos autores que han abordado la temática del capital social, pero algunas contribuciones relevantes son las de Jane Jacobs (1961), en relación con la vida urbana y la vecindad, Pierre Bourdieu (1983), con respecto a la teoría social y después James Coleman (1988), en sus discusiones sobre el contexto social de la educación, trasladando la idea al debate académico (Smith, M. K. ,2000-2009). 'Social capital', theencyclopedia of informal education.

Smith (2000-2009, p1), sostiene que fue el trabajo de Robert Putnam (1993, 2000) el que puso en marcha el capital social como un enfoque popular para investigación y el debate político.

El capital social también ha sido recogido por el Banco Mundial como una idea organizadora útil. El banco mundial sostienen que "el aumento de la evidencia muestra que la cohesión social es fundamental para que las sociedades prosperen económicamente y para que el desarrollo sea sostenible" (Theworld Bank 1999).

Aun cuando el capital social es una temática innovadora, existen limitantes a las que las/os investigadores se enfrentan al emplear al capital social como variable de análisis, en la dimensión multidimensional radica el vínculo directo con diversas doctrinas, pero es en el preciso instante donde se escudriña a nivel particular, por ejemplo el capital social organizacional, surgen sesgos tanto en la definición como en la aplicación.

Es común escuchar de los investigadores, que aunque el capital social es una temática novedosa, es a la vez compleja, porque habla de todo y nada.

Es hasta el año 2000, que las organizaciones involucradas en la cooperación para el desarrollo, tales como, Organización de las Naciones Unidas, Banco Mundial, Banco Interamericano para el Desarrollo, entre otras, se enfocan en promover en América Latina múltiples investigaciones que toman como variable principal al capital social como facilitador de insumos para el análisis de diversos contextos y problemáticas.

En lo que refiere al contexto nicaragüense, el problema que nos hemos planteado en este estudio es: ¿Cuál es la incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista en el municipio de León, en el período de octubre a noviembre de 2014?

En este sentido nos interesa esta temática principalmente por la versatilidad de su uso y aplicación en distintos campos de la organización. Como profesionales del trabajo social, creemos que usar adecuadamente el capital social a nivel organizacional constituirá una herramienta que influirá en el éxito y eficiencia de nuestro trabajo profesional, facilitando el alcance de los objetivos de nuestro trabajo. Por otra parte, como mujeres que somos, tenemos particular interés en aportar al trabajo organizativo de las mujeres que conforman el movimiento feminista en León.

Para las organizaciones que integran el movimiento feminista en León, puede resultar interesante conocer, aplicar y desarrollar el capital social organizacional como recurso organizativo permanente que de ser aprovechado adecuadamente lograría mejorar la eficacia de su accionar colectivo.

Asimismo, la importancia de este estudio puede trascender hasta los grupos poblacionales con los que trabajan estas organizaciones del movimiento feminista, debido a que si se mejora el capital social de las organizaciones integrantes del movimiento también mejora su accionar por lo cual éstas estarían en condiciones de procurar eficientemente los derechos y reivindicaciones de los grupos metas. Parafraseando a Bourdieu, el capital social "puede mejorar los rendimientos de sus otras formas de capital" (Sánchez y Pena, 2005, p. 139).

Para el desarrollo de este estudio nos planteamos como *objetivo general* determinar la incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista en León.

Como *objetivos específicos* nos propusimos:1) Identificar el nivel de capital social del movimiento feminista de León y 2)Analizar la acción colectiva que realiza la organización feminista en León.

# I. MARCO TEÓRICO

#### Antecedentes

El libro La evolución histórica de los derechos de las mujeres en Nicaragua (Managua, Asamblea Nacional, 2010) reconoce a la educadora Josefa Toledo de Aguerrí como la primera feminista nicaragüense. Siendo su campaña a favor de los derechos de la mujer en el orden político (el voto), jurídico (abolir la desigualdad establecida por los códigos) y económica (lo relativo al jornal y al libre acceso de la mujer a las carreras en igualdad de condiciones), no se podría explicar la historia del feminismo antes de 1979.

En el informe alternativo del Movimiento Feminista en Nicaragua (MF), La convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW2008), define al Movimiento feminista en Nicaragua como un espacio de concertación política para la defensa de los derechos de las mujeres.

El movimiento feminista en Nicaragua (MF), que está integrado en su momento por 17 organizaciones feministas y de mujeres jóvenes y adultas que participan a título individual, promueve el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, defiende el derecho a vivir libres de toda violencia, promueve el derecho de las mujeres a participar en la toma de decisiones en el ámbito público; incide en la formulación de un nuevo marco jurídico que reconozca la igualdad de derechos y oportunidades; así como en la formulación y aplicación de políticas públicas que contribuyan a mejorar la vida de las mujeres.

El surgimiento de una representación del Movimiento Feminista en la ciudad de León, está directamente vinculado al advenimiento histórico de la revolución sandinista, con el cual surgieron en la ciudad de León, pero en diferentes años respectivamente un conjunto de organizaciones tales como: Asociación de Mujeres Luisa Amanda Espinoza (AMNLAE), Asociación de Mujeres Trabajadoras María Elena Cuadra, Asociación Mery Barreda, IXCHEN y oficinas de la

organización Conchita Palacios, Golondrinas, CISAS y El Instituto Hablemos de Nosotras, estas últimas cuatro organizaciones actualmente no existen debido al déficit financiero por parte de los donantes extranjeros, todo ello vinculado a las políticas del gobierno de turno para inicios del año 2008.

El fenómeno de la eclosión de las ONG de mujeres, fue una búsqueda de autonomía y expresión, es aquí donde encontramos indicios de alianzas entre la organizaciones de mujeres, la mayoría de ellas vinculadas al movimiento.

En la ciudad de León, desde inicios de la década de los 90 al 2000, muchas activistas e investigadoras feministas identificaron la necesidad de diferenciarse de las organizaciones existentes, por ejemplo las brigadas ambientales y las cooperativas de mujeres. Estas investigadoras y activistas feministas crearon nuevos espacios de carácter autónomo respecto a El Estado y los partidos políticos. No obstante también se articulan alianzas entre el Instituto Hablemos de nosotras que ya era ONG, CISAS y en el 2000-2001 el Grupo Feminista de León "GFL" y Nova Odisea complementando así este conjunto de organizaciones.

Partiendo de su iniciativa propia las reuniones en un inicio eran en las casas de ellas, apoyándose posteriormente de la infraestructura del Instituto Hablemos de Nosotras, una ONG feminista. La visión era situar en el espacio público de León, la organización feminista y los temas de lucha principales como; aborto, violencia, derechos sexuales y ciudadanía. Movilizar, informar, hacer, (Torres Sylvia 2007-2009). El contexto en el país fue favorable para fortalecer y expresarse como movimiento feminista, no había represión.

Se establecen esfuerzos conjuntos con organizaciones como: Las Tías, Mary Barrera, Ixchen, CISAS y la Comisaria de la Mujer. Este hecho constituyo un verdadero hito en esta etapa no sólo para desarrollar actividades como ferias, sino también para visibilizar el verdadero sentido del 8 de marzo (día internacional de la

mujer) haciendo público los derechos de las mujeres que el estado no había cumplido, y se hace una movilización

Así mismo dichas organizaciones, realizaron acciones como la celebración del día internacional de solidaridad con las personas que viven con VIH y SIDA, marchas por la diversidad sexual, habla tones que reivindicaban los derechos de las mujeres y la niñez; trasmitiendo conocimiento y proyectándose socialmente de esta manera y en alianza con varias organizaciones promovieron el voto joven de forma consciente y razonada en las elecciones del 2006. Estas acciones y las relaciones establecidas con diversas organizaciones son la forma en que el movimiento ha venido construyendo sus redes de apoyo (Nuestra Práctica, GFL de León, 2008pp 9-10).

En este estudio, llamaremos Movimiento Feminista de León, a las organizaciones antes señaladas que se articularon en León por ideales feministas, éste se encuentra indeleblemente vinculado a la historia del Grupo Feminista de León (G.F.L). El G.F.L se inició en el año 2000, como un desafío, a pesar de que había feministas en ONG's, nadie se llamaba feminista (Sistematización Nuestras Prácticas 2007-2009, pp 11-12)

En relación al conocimiento inicial que tenemos del problema de este estudio, hacemos énfasis en la sistematización de "Nuestras Prácticas", del Grupo Feminista de León, la cual nos permite inferir que el movimiento se vio fracturado, entre otras razones, por el tipo de protagonismo que algunas de las organizaciones de mujeres han querido ejercer en la sociedad y sobre todo en las organizaciones que conforman el movimiento feminista. En este protagonismo se ha observado un liderazgo de tipo autoritario.

De todas las organizaciones anteriormente descritas, son siete las que aún persisten como integrantes del movimiento feminista en León, mismas que se abordaran en el desarrollo del presente estudio.

#### **Fundamentación Teórica**

# Consideraciones generales de los movimientos sociales:

Existen muchas aplicaciones para el concepto de movimientos sociales, algunas aseveran que los movimientos sociales son una forma de acción colectiva, siendo esta una implicación de la preexistencia de un conflicto, de una tensión que se trata de resolver-haciéndolo visible, dándole dimensiones a esa acción colectiva, no obstante no todo conflicto desemboca en la acción colectiva que toma la forma de un movimiento social (Ibarra P, 2000, p.2, párr. 3).

Los movimientos sociales son colectividades humanas que lanzan esfuerzos deliberados y sostenidos para producir o resistirse al cambio (Light Keller-Calhoun p. 608, párr. 2)

Enfatizando los orígenes un movimiento requiere de individuos con disposición a participar dentro de un movimiento, crisis, condicionantes y alimentadores estructurales. También hace falta que el movimiento emergente tenga adecuados recursos materiales y organizativos. Es indispensable un contexto de surgimiento adecuado, que propicie la movilización de los integrantes. Por ello, hay que tener en cuenta, al menos, dos contextos: la estructura de oportunidad política y los marcos culturales. (Ibarra P. (coord.), 2000 pp. 9-26).

A decir de Pedro Ibarra (2000 p2, párr. 2)un movimiento busca y practica una identidad colectiva, es decir un movimiento supone que determinada gente quiere vivir conjuntamente una distinta forma de ver, estar y actuar en una sociedad. Evidentemente la intensidad de esta vivencia puede ser muy débil, pero la misma debe existir para poder hablar de un movimiento social por tanto es necesario que exista un mínimo de compartir un sentido, una común forma de interpretar (ideología) y vivir la realidad (identidad).

# Principios de los Movimientos Sociales

En cuanto a organización reivindicativa, todo movimiento social debe resolver ciertos problemas de autodefinición y reunir determinados principios de existencia. Los tres principios de los movimientos sociales según Tourain (1987) son:

- 1) Principio de Identidad: un movimiento social debe poseer una identidad, diciendo a quién representa, en nombre de quién habla y qué principios protege o defiende.
- <u>2) Principio de Oposición:</u> Tiene necesariamente unos adversarios que no tienen por qué ser siempre los mismos.
- <u>3) Principio de Totalidad:</u> siempre actúa en nombre de valores superiores, de grandes ideales. No puede reivindicar como no sea en nombre de alguna verdad básica admitida por todos los miembros de la colectividad.

#### Funciones de los Movimientos Sociales.

En cuanto a las funciones de los movimientos sociales, Rocher1983, p.29 destaca tres funciones principales:

**De mediación:** Los movimientos sociales son agentes activos de mediación entre las personas, de un lado, y las estructuras y las realidades sociales, de otro. Son agentes socializadores (dan a conocer sus miembros) y constituyen un poderoso medio de participación.

De clarificación de la conciencia colectiva: permiten desarrollar y mantener una conciencia colectiva clarificada y combativa en una sociedad o en un particular sector de la misma.

**De presión:** Los movimientos sociales ejercen una influencia sobre el desarrollo histórico de las sociedades, por las presiones que pueden ejercer sobre las personas constituidas en autoridad, y sobre las elites de cualquier tipo de poder.

# Tipología de los Movimientos Sociales.

Javier Prieto González (2013) en el documento los movimientos sociales como fuerza de cambio, distingue siete tipologías de los movimientos sociales.

Según los movimientos sociales difieren en el alcance del cambio pretendido:

<u>Movimientos sociales reformadores:</u> Quieren el cambio en lugar del cambio de, dirigidos al cambio parcial en las estructuras, pretenden cambios más profundos, que toquen los fundamentos de la organización social.

<u>Movimientos sociales radicales:</u> cuando los cambios pretendidos abarcan todos los aspectos centrales de una estructura social (políticos, culturales y económicos) están destinados a lograr una transformación total de la sociedad, *por ejemplo:* movimientos revolucionarios tales como el milenarismo, el fascismo o los movimientos comunistas.

Los movimientos sociales difieren en la cualidad del cambio pretendido. Quieren modelar la sociedad de acuerdo con un patrón antes nunca visto.

<u>Movimientos sociales progresistas:</u> Su orientación es hacia el futuro, proponen cambios dirigidos hacia adelante, y ponen el acento en la novedad.

<u>Movimientos sociales retrógrados o conservadores</u>: se dirigen al pasado, buscan restaurar instituciones, leyes, formas de vida y creencias que ya fueron establecidas en el pasado pero que después fueron erosionadas o abandonadas en el curso de la historia.

Los movimientos sociales difieren respecto a los objetivos del cambio pretendido, algunos se centran en el cambio de las estructuras sociales, otros en cambiar a los individuos.

Los movimientos sociopolíticos: intentan cambiar la política, la economía y las jerarquías de clase y estratificación.

<u>Los movimientos socioculturales</u>: Se ocupan de aspectos más intangibles de la vida social, promueven el cambio en las creencias, los credos, los valores, las normas, los símbolos, los modelos de vida cotidiana.

<u>Los movimientos religiosos</u>: orientados hacia el individuo luchan por la conversión, por el renacimiento general del espíritu religioso e cree que las personas mejoradas darán paso a organizaciones sociales mejores.

En el presente estudio, hacemos énfasis en el contraste de la tipología utilizada por el señor Pedro Ibarra (2000) p8 esta perspectiva establece dos tipos de movimientos sociales:

# Viejos (Tradicionales):

Eran movimientos centrados en intereses económicos y concretos normalmente materiales en el mundo en el que viven, con miembros reclutados de una única clase social, organizados de manera rígida y centralizada, de acuerdo con las normas establecidas por ese mismo mundo. (Ibarra P. 2000 pp. 9-26).

Es decir, que ni les preocupa construir una identidad colectiva, ni reivindican la autonomía; son organizaciones que funcionan jerárquicamente, respetan los sistemas de protesta establecidos y tienden a estar representados en el poder a través de partidos políticos interpuestos y lo de la globalidad les resulta un asunto muy alejado de sus reales preocupaciones. (Prof. Ruiz Callado 2011 p16).

Partiendo de este análisis un claro ejemplo de estos movimientos tradicionales estaría dado por el movimiento obrero, en el cual todos los problemas del proletariado provocan por parte de los obreros reacciones, que al principio fueron individuales o de grupos reducidos, espontáneas y sin organización(Fundación Federico Engels "A 30 años de la revolución sandinista"). En el libro Organización y luchas del movimiento obrero Latinoamericano (1978-1987) se aborda la llegada de la década de los 80, y como el Movimiento Obrero se encontró inserto dentro

de los periodos más críticos de la lucha de la clases que ha vivido Nicaragua durante la historia.(Trujillo Bolio Mario A, p69).

#### Nuevos movimientos sociales:

Los "Nuevos Movimientos Sociales "sino que afloran a finales de la década de los 50 y principios de los 60 en plena consolidación del estado del bienestar, la edad de oro como la denominó Hobsbawm.

Se caracterizaron por su flexibilidad, a diferencia del movimiento obrero y nacionalismos ahora los protagonistas eran—minorías étnicas, las mujeres y el subproletariado, entre otros se convierten en anti sistémicos frente a la corrupción de los estados, la falacia del comunismo de estado y las limitaciones sociales de la socialdemocracia. (Prieto Borrego Lucia, 2014).

El denominador común de los nuevos movimientos es la imprecisión entre unos y otros, rechazo a la centralización y a la jerarquía organizativa; el inter clasismo, la orientación anti modernista; la crítica a la sociedad productivista, y el patriarcado; la desconfianza en el progreso entendido como desarrollo exclusivamente material. Algunos de los rasgos enumerados son visibles en muchos de los repertorios de *acción colectiva*. (Prieto Borrego Lucia, 2014).

Entre los ejemplos más visibles esta: el feminismo y la movilización a favor de los derechos civiles, las campañas antiatómicas, el pacifismo, el ecologismo, el movimiento Hippie surge y se desarrolla antes de la crisis de los años 70. (Prieto Borrego Lucia, 2014).

#### Características de los nuevos movimientos sociales

Las características emitidas por el autor Julio Argueta Jaen nos proporcionan una base para efectuar un análisis que sustenta la aseveración que el movimiento feminista forma parte de la tipología de los nuevos movimientos sociales.

- 1- La base social trasciende la estructura de la clase y el estatus.
- 2- Pluralismo de ideas y valores tienen una orientación pragmática, persiguen reformas institucionales que moldeen los espacios sociales de participación y toma de decisión. Antes los movimientos sociales se identificaban como conservadores, liberales, socialistas, de izquierda o de derecha.
- 3- Implican el desarrollo de nuevos aspectos de la identidad: Están organizados por vínculos culturales, valores, significados, símbolos más que por reivindicaciones económicas, propias del movimiento obrero. Desarrollan sentido de pertenencia y sentido de la cotidianidad colectiva. Ej.: Movimiento étnico, nacionalista, separatista, de mujeres etc.
- 4- Expresión individual fuerte/acción individual fuerte: Ej. Movimiento hippie, mujeres y gay. En la acción hay un complejo auto afirmación de identidades individuales y del otro lado colectivas.
- 5- Implican aspectos íntimos de la vida humana. Ej.: movimiento por la medicina alternativa, salud sexual y reproductiva, anti tabaquismo, contra la violencia, etc.
- 6- Implican nuevas tácticas de movilización y protesta. Renuncia a la violencia, optan por la resistencia y perturbación.
- 7- Están relacionados con la crisis de la credibilidad del sistema (actores políticos y espacios de participación). La crisis motiva el surgimiento de nuevos movimientos sociales.
- 8 Organización difusa y descentralizada: Flexible, cambiante etc. No tienen jerarquías rígidas. Hay bastante autonomía en las estructuras, existen estructuras informales.

#### "Identidad de los movimientos sociales".

En el análisis de la identidad debe tenerse en cuenta las siguientes dimensiones Johnston, Laraña y Gusfield, 1994, pp13-22)

<u>Identidad Individual:</u> Este concepto hace referencia a una serie de rasgos totalmente personales que, a pesar de ser resultados de una combinación entre la herencia biológica y la vida social, son internalizados por aquellos que participan en los movimientos sociales como parte de sus biografías personales.

La identidad social dele que participa un movimiento esta integrada por varias identidades que en parte se configuran a la actuar, y en parte corresponden a los roles organizativos e institucionales que regulan normativamente los comportamientos (Laraña p 13-14)

# Identidad Colectiva:

Se refiere ala definición de pertenencia a un grupo, los límites y actividades que este desarrolla, siendo esta definición el fruto de un acuerdo entre sus miembros que con frecuencia permanece implícito. Esa identidad esta integrada por definiciones de la situación compartida por lo miembros del grupo y es el resultado de un proceso de negociación y laboriosos ajustes entre distintos elementos relacionados con los fines y medios de la acción colectiva y su relación con el entorno (Laraña p.17) La acción colectiva se eleva por encima de los actores sociales y los trasciende al adquirir vida propia, este concepto aleja el foco de atención de las contribuciones individuales y los sitúa en las organizaciones del movimiento definidas como un actor colectiva.(Laraña p.18)

# Identidad pública:

Mientras que las dos anteriores de la identidad implican autoevaluaciones procedentes del propio individuo o del grupo, este concepto abarca la influencia de personas ajenas a un movimiento social en la forma en que sus seguidores se ven así mismo. Tanto la identidad individuales y colectiva son afectadas por la interacción con personas que no participan en el movimiento y por las definiciones que de él hacen organismos estatales, contra movimientos y, especialmente en la sociedades contemporáneas los medios de comunicación de masas. (Laraña pp. 20-21)

Trasladándose al movimiento feminista podemos destacar que este claramente tiene una identidad colectiva ya que cumple con las características antes planteadas. Para los años 1980 el movimiento tomó como base fundamental la ideología sandinista. La búsqueda de autonomía, conduce al movimiento en 1990 a emprender un proceso de adquisición de una nueva identidad, esta identidad es el auto reconocimiento del feminismo hasta la actualidad.

El reforzamiento de esa identidad colectiva en la cual el movimiento feminista viene invirtiendo sus esfuerzos y recursos durante los últimos años es precisamente la que le da sentido, así como la autonomía, siendo ambos elementos centrales de sus estrategias. Además emplean elementos simbólicos que refuerzan la identidad colectiva de los grupos y organizaciones.

#### Generalidades del movimiento feminista:

En este estudio se incorpora la continuidad en los movimientos sociales dentro de los cuales se encuentra el movimiento feminista; Por ello presentamos una breve síntesis de la evolución de dicho movimiento.

A nivel global con el hecho histórico de *La Revolución Francesa* en 1789 Olympe de Gouges creo en1791 hizo la "Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana", como contrapartida a los "Derechos del hombre y el Ciudadano".

Se distinguen tres olas en la evolución del movimiento feminista:

# Primera fase (Primera ola).

La primera ola del feminismo se refiere al movimiento feminista que se desarrolló en Inglaterra y Estados Unidos a lo largo del siglo XIX y principios del siglo XX. Originalmente, se concentró en la obtención de igualdad frente al varón en términos de derecho de propiedad e igual capacidad de obrar, así como la demanda de igualdad de derechos dentro del matrimonio. A finales del siglo XIX, los esfuerzos se van a concentrar en la obtención de poder político, en concreto el derecho al sufragio.

#### Segunda Ola.

La **Segunda Ola Feminista**, *del Movimiento de la Mujer* o *de liberación de la mujer* hace referencia un período de actividad feminista que comienza a principios de los años 1960 y dura hasta los años 90 del siglo XX. Así como la primera ola del feminismo se enfocaba principalmente en la superación de los obstáculos legales (*de jure*) a la igualdad legal (sufragio femenino, derechos de propiedad, etc.), la segunda ola tenía una amplia variedad de temas: la desigualdad no-oficial (*de facto*), la sexualidad, la familia, el lugar de trabajo y quizá de forma más controvertida, los derechos en la reproducción.

#### Tercera Ola.

Feminismo de tercera ola es un término identificado con diversas ramas del feminismo cuyo activismo e investigación comienza en 1990 y se extiende hasta el presente. El movimiento surgió como una respuesta a los fallos percibidos en el llamado Feminismo de segunda ola: la toma de conciencia de que no existe un único modelo de mujer, por el contrario, existen múltiples modelos de mujer, determinados por cuestiones sociales, étnicas, de nacionalidad o religión.

Inmediatamente de analizar el desarrollo del movimiento feminista, podemos establecer un elemento común en las distintas oleadas feministas; lo que tienen en común sus demandas es que se basan en la constatación de que el sexo biológico se convierte en género social.

Evocando la historia del movimiento feminista en Nicaragua, a decir de Delphine Lacombe(septiembre 2011), existen dos momentos desencadenantes en su historia: las luchas por los derechos cívicos (lo cual fue muy bien explorado por *Victoria González* para el caso nicaragüense) y la denuncia de la dominación masculina y del patriarcado descansa en un análisis de los modos de construcción de relaciones de poder. (Fougeyrollas-Schwebel, 2010, 906-957).

Tomando en cuenta estas aseveraciones de *Victoria González*, podemos concluir que el movimiento feminista en Nicaragua y el mundo estuvo vinculado al movimiento obrero que es un movimiento social, máximo exponente en lo que refiere a movimientos sociales.

# 3-Accionar del movimiento feminista en Nicaragua

La pugna entre Estado – Democracia y Sociedad inmediatamente Ileva a pensar especialmente entre gobernantes y ciudadanas, entre gobiernos y movimientos sociales autónomos, no sujetos a intereses partidarios, religiosos o de otra índole. Por tal razón a continuación se describirá cómo se ha vivido estas dicotomías en Nicaragua, especialmente cómo lo viven y lo sobreviven las mujeres organizadas en León.

En el documento "Las mujeres en la historia de Nicaragua y sus relaciones con el poder y el Estado" se afirma que la trayectoria del accionar del movimiento feminista en Nicaragua inicia desde años de la colonia y la independencia donde el lu

gar de las mujeres era en las casas, criando y atendiendo a las familias. No obstante, había mujeres que no estaban dispuestas a ser sumisas. Ese fue el caso de *Josefa Vega* en Granada en 1852 a quien se le negó el acceso a la Universidad.

Continuando la trayectoria se da la lucha por el voto de las mujeres se aprobó el voto femenino en Nicaragua, justamente el 3 de febrero de 1957. Dicho acontecimiento fue encabezada por una mujer considerada una de las precursoras del feminismo en el país: *Josefa Toledo de Aguerrí*.

Durante el derrocamiento de la dictadura somocista, se refleja como las mujeres a través de sus luchas pasan a ocupar cargos claves en el gobierno de reconstrucción y se les da posiciones de importancia en cantidades suficientemente importante como para que la sociedad nicaragüense reconozca el cambio. Zúñiga M y Ana V (2012 p5)

Durante los primeros años de los 80 a través del programa histórico del FSLN, se impulsan una serie de cambios claves para las mujeres, como *la ley* que regula la relación madre, padre, hijos; el reconocimiento y protección de los bienes patrimoniales de las mujeres, la instalación y funcionamientos de los centros de

atención a menores y guarderías, la ya mencionada ubicación de mujeres en posiciones de poder como ministerios, secretarías y direcciones. Zúñiga M y Ana V (2012 P6)

Además se generan las primeras discusiones acerca de la polémica temática del aborto. No obstante los principales opositores a las mujeres en este contexto fue la *iglesia católica* y *el gobierno* de Ortega.

En el cabildo nacional de mujeres se recogieron las demandas principales desde la igualdad de derechos hasta la lucha por el castigo a la violencia, pasando por el aborto etc., lo cual propicia la participación masiva de mujeres y algunas demandas se recogieron en la Constitución que entra en vigencia en 1987. ("Las mujeres en la historia de Nicaragua y sus relaciones con el poder y el Estado" 2012)

Cabe destacar que los resultados delas elecciones de los 90 tuvieron implicaciones para las mujeres puesto que Violeta Barrios de Chamorro entra al gobierno. Para los años 90 con la derrota electoral del FSLN se abre período de orfandad política para los movimientos sociales, incluyendo a las mujeres. Hay desorientación e incertidumbre por ende se inicia el camino de la autonomía del movimiento.

En la misma década se denuncia la violación de los derechos sociales y económicos de las mujeres que marca la primera muestra concreta de autonomía y se crearon espacios y redes a nivel nacional y centro americano

Así mismo en el informe anteriormente citado se alega que en 1992 se promueve la aprobación de la Ley 150 que penaliza los delitos sexuales, la corrupción, la prostitución y trata de personas, entre otros delitos y se instala la primera Comisaría de la Mujer y la Niñez en Managua; así mismo algunas mujeres participan activamente en las acciones de incidencia para reformar la Constitución.

Se aprueba la Ley 228, de las Comisarías de la Mujer y la Niñez y se aprueba la Ley 230 para prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar ya casi a final de la década en el 96 sin embargo el movimiento rechaza la creación del Ministerio de la Familia.

Para el 2006 se da la prohibición total del aborto eliminando el terapéutico. Se podría establecer una comparación entre la lucha por el derecho al voto llevada adelante por las sufragistas en el tiempo del somocismo y la realizada para obtener una penalización a la violencia contra las mujeres en los años recientes que se concretó en la **Ley 779** en el año 2011.

# Principales líneas de acción de las organizaciones que integran el Movimiento Feminista.

En lo que refiere al centro de Mujeres Ixchen su misión institucional es contribuir a la transformación de las Familias, potenciando las capacidades de las mujeres en la toma de decisiones sobre su cuerpo, su vida y participación ciudadana en el ejercicio de sus derechos.

Para Mery Barreda su misión es contribuir al establecimiento de una realidad nacional, departamental y municipal en la que el estado y la sociedad civil, asumiendo el cumplimiento de sus responsabilidades, tienen a la persona humana como centralidad del desarrollo, garantizando medidas de apoyo preventivas y de protección a víctimas de Violencia Intrafamiliar y Sexual, Explotación Sexual Comercial, Peores Formas de Trabajo Infantil, Prostitución y VIH.

Su misión está enfocada en mujeres adultas, adolescentes, niñas y niños conscientes de su dignidad en plena capacidad de autodeterminación y ejercicio de ciudadanía; integradas en familias referentes de seguridad, confianza, pertenencia, valoración y respeto; constructoras/es de justicia y paz, conformando una sociedad fraterna y solidaria que basa su organización en los Derechos

Humanos y Equidad, propiciando la realización individual y siendo signos de esperanza tras los procesos transformadores vividos.

Por otra parte AMLAE, su visión es ser un movimiento de mujeres nicaragüenses, de carácter amplio, pluralista, democrático, autónomo, participativo de proyección nacional, sin fines de lucro, incidiendo en el desarrollo sostenible con igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en la familia, el estado y la sociedad.

Su misión contribuir a reducir las brechas de género a través del impulso de programas y proyectos que ejecuta AMNLAE a nivel nacional para empoderar a las mujeres y beneficiar a niñas, adolescentes y jóvenes para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

Asimismo el movimiento María Elena Cuadra es un espacio para la reflexión e identificación de la realidad social de la mujer desde una perspectiva de género. Promoviendo la formación y capacitación de las mujeres, a través de programas sociales y brindando servicios integrales que beneficien a la mujer, la niñez y la familia.

En lo que respecta a información en general el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra", es una organización autónoma, amplia, pluralista, sin fines de lucro que impulsa y vela por la incorporación y participación plena, en condiciones de igualdad, de las mujeres en la sociedad nicaragüense, basado en el principio universal de igualdad, libertad y justicia social.

Por último y no menos importante se encuentra Nova Odisea su misión es empoderar a mujeres y hombres jóvenes con metodologías vivenciales, que faciliten reconocer sus aptitudes, actitudes y su identidad e identifique el rol preponderante que desempeñan en la sociedad.

Su visión ser una organización juvenil de referencia nacional, líder en formación social de mujeres y hombres jóvenes y de esta manera el aprendizaje influya en mejorar las relaciones interpersonales.

#### El desarrollo del capital social.

Considerando diversas fuentes, presentamos a continuación distintas conceptualizaciones que han estructurado variados autores sobre capital social.

El capital social es un recurso o una vía de acceso a recursos que, en combinación con otros factores, permite obtener beneficios a quienes lo poseen, y consideran al mismo tiempo que en esta forma de capital residen las relaciones sociales (CEPAL "El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural", p5). Sin embargo Putnam (1993a) manifiesta que son los elementos de la organización social, tales como la confianza, las normas y las redes que establecen relaciones de reciprocidad activadas por una confianza social que emerge de dos fuentes, las normas de reciprocidad y las "redes de compromiso ciudadano"

Además de lo anteriormente señalado Leana y Van Buren III, 1999 aseveran que el capital social se define ampliamente como un activo que es inherente a las relaciones sociales entre los individuos, comunidades, sociedades y redes, etc. Como activo tiene que ser administrado para que adquiera valor, no puede comprarse en un mercado pero que puede cambiar con el tiempo

Para Adler & know (2002) el capital social es la buena voluntad que permite a los individuos establecer relaciones que pueden ser movilizadas para facilitar la acción colectiva constituyendo un recurso valioso.

Una vez abordadas las múltiples conceptualizaciones brindadas por diversos autores acerca de capital social, creemos que la definición más idónea referente a este estudió en la que Putnam (1995), conceptualiza el capital social como los "mecanismos de la organización social tales como las redes, normas, y la

confianza social que facilita la coordinación y cooperación para beneficios mutuos".

# Importancia y utilidad del capital social

**Serrano (2001, p. 7)**, distribuye la importancia en base a la organización de los beneficios del capital social la cual se da en tres tipos de beneficios directos: Los económicos y materiales: permiten acceso a mejores niveles de bienestar; Los sociales y culturales: generan beneficios en el ámbito de la integración social; Los políticos y cívicos: procuran mayores cuotas de poder e influencia social.

Pese a lo anterior son muchos los autores y las organizaciones que sustentan la importancia y utilidad que tiene el capital social para la convivencia y el desarrollo social.

Así por ejemplo, según la **CEPAL** plantea que quienes utilizan este enfoque subrayan que las relaciones estables de confianza, reciprocidad y cooperación pueden contribuir a una serie de beneficios, entre estos:

Reduce los costos de transacción, al disminuir u obviar la necesidad de firmar contratos, llevar controles contra estafas y los costos judiciales.

Produce bienes públicos, tanto el manejo que hacen los individuos de sus redes y contactos, las estrategias de los grupos y las acciones calificadas de las instituciones comunitarias pueden producir beneficios para todos.

Facilita organizaciones productivas y de gestión de base efectivas.

Facilita el surgimiento de actores sociales nuevos y de sociedades civiles saludables, a nivel de sistemas nacionales.

#### Dimensiones del capital social.

Diversas estimaciones y confusiones se encuentran en la literatura sobre lo que son las dimensiones que constituyen el capital social. Así encontramos que Atria (2004, p.3) y Gutiérrez (2008, p.7) establecen que dos son las principales dimensiones que están involucradas en el análisis del capital social de un grupo:

- 1) Capacidad específica de movilización de determinados recursos por parte de un grupo. Se relaciona con nociones como el liderazgo y el empoderamiento, la horizontalidad y la verticalidad, es decir de las relaciones en los grupos (bonding) y entre grupos similares (linking).
- 2) Disponibilidad de redes de relaciones sociales. Se refiere a la capacidad efectiva de movilizar los recursos asociativos de un grupo (redes de relaciones externas "bridging").

# Perspectivas – Estructural, Cultural e Integracionista.

Es de vital relevancia referirse brevemente a las diferentes perspectivas teóricas desde la que se ha definido el capital social. A decir de Arboleda Álvarez, Ghiso Cotos y Quiroz Lizarazo (2008, p. 77-78), la vertiente teórica estructural representada por **Bourdieu y Coleman** definen al capital social relacionándolo con un conjunto de recursos disponibles para el individuo derivados de su participación en redes sociales. Desde esta perspectiva este capital tiene una referencia material sustentada por una red de relaciones interpersonales estables y duraderas que son las que permiten el acceso a recursos.

Desde la perspectiva cultural, el capital social se concibe subjetivamente y está compuesto por valores y actitudes que condicionan las relaciones de unos con otros. En este sentido, para Fukuyama las leyes y la institucionalidad no son constitutivos de este capital sino derivados de contenidos éticos y morales y para Kliksbergel capital social y la cultura son agentes activos del desarrollo económico y social y constituyen una propuesta viable que produce resultados efectivos.

Siguiendo a Álvarez, Ghiso y Quiroz, ambas perspectivas son complementarias, de un lado están las relaciones sociales y el orden social estructural y de otro los elementos culturales (las tradiciones, valores éticos y la moral compartida). Aquí es donde según estos autores surge el enfoque integracionista en el que se ubica Putnam, para quien las redes sociales son importantes y poseen valor, ante todo, para quienes se hallan en ellas, pero también estima que es en la cultura, donde se encuentran los referentes para la sociabilidad.

Es por eso que luego de establecer y analizar las distintas perspectivas, inscribimos el presente estudio, tan sólo por razones prácticas y didácticas, en el enfoque integracionista.

# Tipos de capital social.

Portela y Neira (2002, p.10), señalan que Putnam (2000) sugiere la existencia de tres tipos de capital social, las cuales sirven a su vez para medir el mismo (uso y desuso pag.4)

- 1) **Vertical vs. Horizontal:** Las relaciones se pueden desarrollar entre individuos de distinta jerarquía o entre individuos situados a un nivel jerárquico similar.
- 2) **Vínculos fuertes vs. Vínculos débiles:** Los vínculos fuertes crean mayor solidaridad entre los miembros de la red, pero los vínculos débiles permiten el acceso a un conjunto más amplio y heterogéneo de relaciones.
- 3) **Bridging vs. Bonding: bridging**(o capital social puente) Hace referencia a las relaciones entre conocidos, amigos distantes y asociaciones, es decir, trata de relaciones entre miembros más heterogéneos y pertenecientes a distintas comunidades. *Ej.: Las relaciones que se establecen entre profesor y estudiante, jefe y empleado, político y votante (redes de relaciones externas).* Mientras que **bonding** (o capital social vínculos), son relaciones entre miembros homogéneos, es decir, familiares y amigos muy cercanos y pertenecientes a una misma comunidad.

En esta misma línea y a decir de Portela y Neira (p. 10), define un tipo mas (linking) o de capital social constituyen la capacidad para apalancar recursos, ideas e informaciones desde las instituciones formales. Siempre a decir de Siles este tipo de capital social es el que existe en relaciones sociales semi-cerradas y generalmente está basado en características comunes de compromisos moderados.

El capital social de nexo puede ser caracterizado por moderados sentimientos de conectividad tales como respeto, confianza y colegiabilidad que puedan existir entre colegas de trabajo, personas que realizan tareas similares o comparten responsabilidades similares y miembros de un mismo club, comunidad o equipo atlético (redes de relaciones entre grupos o comunidades similares).

Las distintas combinaciones de **bridging**, **bonding and linking** de capital social incorporan un componente dinámico en el cual las combinaciones óptimas cambian a lo largo del tiempo, a medida que las sociedades van avanzando en el desarrollo.

Según el artículo uso y desuso de capital social, 2010, A diferencia de las anteriores autoras, Miguel Ángel Márquez Zárate (2009, pp. 9-11), señala que Durston establece una tipología de capital social, enmarcando las formas siguientes:

- 1) Capital social individual, son las relaciones diádicas y el crédito acumulado por una persona en forma de reciprocidad difusa, integrada por relaciones egocéntricas que como todo proceso social se van ampliando estableciendo redes.
- 2) Capital social grupal, se refiere a las relaciones egocéntricas ampliadas, teniendo como referente lazos fuertes de integración. Estos pequeños grupos suelen tener un solo líder, la persona con mayor prestigio y recursos económicos o

políticos, que establece relaciones desiguales de poder con los otros integrantes y ejerce sobre ellos algún grado de control.

- 3) Capital social puente, es la capacidad de los individuos, grupos o comunidades a relacionarse con otros actores sociales para el logro de ciertos objetivos, principalmente de manera horizontal.
- 4) Capital social de escalera, conecta a un actor de escaso poder verticalmente con otro de mayor poder.

#### Medición del capital social.

Existen una diversidad de planteamientos encontrados sobre la medición del capital social, para los fines de este estudio el enfoque que adoptamos es que medir el capital social hace más entendible el concepto mismo (Velazco 2009 pp. 1-5).

Entre los factores que pueden ser considerados como las variables del capital social según Atria (2004, pp. 3-4) están: La participación en redes, la reciprocidad, la confianza, las normas sociales y la proactividad.

El Banco Mundial, en su Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo (Gutiérrez, 2008, p. 7), ha sugerido otras como la solidaridad, acción colectiva, cooperación, cohesión social, inclusión, información y comunicación.

# Niveles de desarrollo del capital social

Retomando los planteamientos de Raúl Atria (2004).

Capital social restringido: En el cual predominan las redes sociales internas (relaciones hacia dentro del grupo) y un liderazgo hacia dentro del grupo (liderazgo en el grupo).

Capital social en desarrollo: Este se puede presentar con dos variantes. En la primera hay predominio de redes sociales internas (relaciones hacia dentro del grupo) y un liderazgo hacia fuera del grupo (liderazgo para el grupo). En la

segunda se manifiesta un predominio de redes sociales externas (relaciones hacia fuera del grupo) y un liderazgo hacia dentro del grupo (liderazgo en el grupo). *Capital social ampliado:* Hay predominio de redes sociales externas (relaciones hacia fuera del grupo) y un liderazgo hacia fuera del grupo (liderazgo para el grupo).

# Como desarrollar el capital social:

Desde el punto de vista de las posibles estrategias para desarrollar el capital social de un grupo, habría dos posibles cursos estratégicos, no excluyentes:

**1 Estrategia de** La asociatividad es una estrategia de cooperación y colaboración mediante la identificación, comunicación y acción concertada con aliados.

**2 Estrategia de movilización:** Consiste en una estrategia de empoderamiento, es decir, de acciones tendientes a aumentar la capacidad de movilización del grupo mediante la transformación del liderazgo existente en el grupo en liderazgo para el grupo.

# Factores que impulsan el desarrollo del capital social:

#### **Experiencias precursoras**

Andrés Aguirre y Mónica Pinto (2006, p. 82), en referencia a Durston, señalan que se requiere que existan ciertos "precursores", que son experiencias sociales y culturales que están en la base para que surja la realidad del capital social. Estas experiencias precursoras son entre otras la memoria social e histórica; identidad social; amistad y compañerismo; relaciones de; principios y prácticas de reciprocidad. Cada una de estas experiencias propicia el surgimiento de la confianza y la cooperación como elementos articuladores de capital social.

Lorenzelli (2003, p. 8), aporta otro factor limitante de capital social, el referido a las **Relaciones de causalidad**, es decir que el clima de confianza social de los

miembros de una organización y el liderazgo de ciertas personas, favorece la aparición de formas de grupo y asociaciones que luego pasarían a ser del conglomerado de todo el movimiento feminista en sí, todo ello aplicado a la temática en cuestión. Concretamente las relaciones de causalidad hacen referencia a la existencia de una cultura de confianza entre las personas que comparten un espacio físico (escuela, oficina, barrio, comunidad, etc.). En el caso del capital social organizacional, las instituciones y/o organismos se deberían considerar parte fundamental de las bases necesarias que posibilitan la generación y acumulación de capital social.

Lorenzelli retoma la hipótesis de causalidad desde la confianza para brindar posibles respuestas de cómo surge el capital social y a la vez de como se limita.

# La politización del capital social como factor de construcción del mismo.

Miranda y Monzó (2003, pp. 12-13), señalan que si se pretende utilizar el capital social como una herramienta para pensar y superar las debilidades organizacionales, no sólo desde la mirada del movimiento feminista, sino desde un enfoque de interfaces en el que tanto individuos pertenecientes al movimiento como dirigentes organizacionales participan en la definición del capital social organizacional y de cómo cultivarlo, se requiere politizar el análisis sobre el capital social y reconocer que sus efectos dependen del uso que puedan hacer tanto individuos como colectividades de los recursos movilizados a través del mismo.

En tal sentido es necesario no dar por supuesto de antemano la funcionalidad e instrumentalización del capital social para los movimientos sociales. Por esto Miranda y Monzó consideran que es necesario avanzar hacia la politización del discurso del capital social, es decir, hacia su comprensión como un elemento más, que entra en juego en las relaciones de poder existentes en un determinado grupo.

# Algunas consideraciones sobre el capital social organizacional

Leana y Van Buren III, (1999) definen el capital organizacional social como un recurso que refleja el carácter de las relaciones sociales dentro de la organización, realizadas a través de los niveles de los miembros orientados por objetivos colectivos y confianza compartida.

Por su parte Florín (2003) lo define como la red de relaciones que posee una organización, la cual le proporciona valor al permitirle el acceso a los recursos que están incrustados en la red.

Furmhan (2001 p.3) define el termino de capital social organizacional como; el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos; secciones y equipos.

Para este estudio la definición operacional idónea de capital social organizacional, es la empleada por Leana y Van Buren, la cual ya hemos mencionado anteriormente.

#### Relación entre capital social y psicología organizacional.

Putnam (2000) realiza un acercamiento empírico al capital social enfatizando las evidencias en la membresía organizacional. No obstante las tradiciones asociativas son preservadas mediante el capital social que como forma de organización permite evitar los dilemas de la acción colectiva mediante los importantes llamados lazos de confianza social que son precisamente a nuestro criterio aquellas que fortalecen las bases del colectivo de una organización.

Las organizaciones necesitan influir positivamente en las actitudes de sus miembros para generar una movilización voluntaria hacia los objetivos organizacionales. Diversas son las formas para poder influir, por ejemplo, a través

de la forma en que dirige y gestiona a sus recursos humanos, la relación entre el clima de innovación, los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RR.HH (Charbonnier-Voirin, El AkremiyVandenberghe, 2010; Chang, Gong y Shum, 2011).

El capital social organizativo y las relaciones entre los individuos dentro de la organización son apoyados en su mayor parte y definidos por las políticas y práctica de gestión de recursos humanos de la organización. El impacto que genera las prácticas de recursos humanos en los resultados de la organización también puede ser observado en términos específicos en capital social (Leana & Van Buren, 1999). Por tanto es ineludible incorporar al estudio de Capital Social organizacional la relación que existente entre este y la psicología organizacional.

#### 5-Acción colectiva con énfasis en movimientos sociales.

La acción colectiva según Tilly(1978, p3) es aquella llevada a cabo por un grupo de personas que comparten unos intereses comunes, que se organizan en unas estructuras más o menos formales y que ponen en marcha acciones movilizadoras, todo ello bajo una determinada estructura política que facilitará o dificultará su influencia en el poder en función de sus características.

Siguiendo esta definición, observamos que la acción colectiva se compone de cuatro elementos diferenciados: *intereses*, *organización*, *movilización* y *contexto*.

También debe darse una cierta organización de la colectividad implicada, que puede ser más o menos estructurada. Esta organización se puede dar gracias a la persistencia en tiempo de la acción colectiva, aunque también se puede pensar que la instauración de una cierta organización o estructura en una acción colectiva favorece la perdurabilidad de la misma.

Touraine (1992) argumenta que un movimiento social, "es una acción colectiva orientada a la implementación de valores culturales centrales contra los intereses

e influencias de un enemigo definido en términos de relaciones de poder. Un movimiento social es una combinación de conflictos sociales y de participación cultural."

Entonces la acción colectiva es una respuesta al problema del individuo en las sociedades postindustriales cuyos recursos simbólicos aumentan el potencial de "individuación", de forma que favorecen la autonomía, la autodefinición, la posibilidad del meta conocimiento y la meta comunicación (Rodríguez Giralt, 2002).

La motivación para la acción colectiva se deriva, por tanto, de las expectativas personales de obtener un beneficio a través de la participación social. Es la búsqueda de un beneficio particular –aunque compartido- a través de una acción grupal, ya que valoran que de esa forma sus posibilidades de éxito son mayores (Laraña, E., pp.124 y 125).

Estas afirmaciones de Laraña permiten interpretar que en los nuevos movimientos como en todos los fenómenos colectivos se combinan formas de acción que conciernen diversos niveles de la estructura social, tratando de captar esta multiplicidad de elementos en la unidad concreta de un actor colectivo. (Laraña, E., pp.124 y 125).

### Conceptos

Capital Social: El Capital Social es considerado la variable que mide la colaboración social entre los diferentes grupos de un colectivo humano, y el uso individual de las oportunidades surgidas a partir de ello, a partir de tres fuentes principales: la confianza mutua, las normas efectivas y las redes sociales.

Se podría resumir como "no sólo es importante qué conoces, si no a quién". <u>Francis Fukuyama</u> lo define como la norma que hace que exista cooperación entre dos partes. En lo que se refiere al valor colectivo de las <u>redes sociales</u>, es considerado para la formulación de políticas en muchas

organizaciones; incluso siendo recientemente reconocido por instituciones tales como el <u>Banco Mundial</u>

Capital Social Organizacional: Putnam (1993, 167) define como capital social aquellos "rasgos de la organización social como confianza, normas y redes que pueden mejorar la eficiencia de la sociedad facilitando acciones coordenadas" que resalta la existencia de una comunidad cívica, la cual resulta de un "proceso histórico, cuyas tradiciones asociativas son preservadas mediante el capital social" y que como forma de organización "permite evitar los dilemas de la acción colectiva mediante lazos de confianza social". Las relaciones de confianza personal llegan a generar una confianza social o confianza generalizada cuando prevalecen normas de reciprocidad y redes de compromiso cívico (Lechner, 2000).

**Incidencia:** Lo que sucede en el curso de un asunto y que está relacionado con ello.

**Movimientos Sociales:** Un movimiento social es un grupo no formal de individuos u organizaciones dedicadas a cuestiones socio-políticas que tiene como finalidad el cambio social.

Marginación: Poner o dejar a una persona o grupo en condiciones sociales de inferioridad.

**Exclusión social:** "Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven" (European Foundation, 1995:4). Tal proceso, opuesto al de "integración social", da lugar a una privación múltiple, que se manifiesta en los planos económico, social y político.

**Identidad:** Conjunto de circunstancias que determinan quien y que es una persona

**Identidad Individual:** Este concepto hace referencia a una serie de rasgos totalmente personales que, a pesar de ser resultados de una combinación entre la herencia biológica y la vida social, son internalizados por aquellos que participan en los movimientos sociales como parte de sus biografías personales. (Laraña p 13-14)

Identidad Colectiva: Se refiere a la definición de pertenencia a un grupo, los límites y actividades que este desarrolla, siendo esta definición el fruto de un acuerdo entre sus miembros que con frecuencia permanece implícito. Esa identidad esta integrada por definiciones de la situación compartida por lo miembros del grupo y es el resultado de un proceso de negociación y laboriosos ajustes entre distintos elementos relacionados con los fines y medios de la acción colectiva y su relación con el entorno (Laraña p.17)

**Identidad pública:** Mientras que las dos anteriores de la identidad implican autoevaluaciones procedentes del propio individuo o del grupo, este concepto abarca la influencia de personas ajenas a un movimiento social en la forma en que sus seguidores se ven así mismo. (Laraña pp. 20-21)

**Nuevos Movimientos Sociales:** Se caracterizan por su flexibilidad, a diferencia del movimiento obrero y nacionalismos ahora los protagonistas son minorías étnicas, las mujeres y el subproletariado (Prieto Borrego Lucia, 2014)

**Movimientos Tradicionales:** Eran movimientos centrados en intereses económicos y concretos normalmente materiales en el mundo en el que viven, con miembros reclutados de una única clase social, organizados de manera rígida y centralizada, de acuerdo con las normas establecidas por ese mismo mundo. (Ibarra P. 2000 pp. 9-26)

**Feminismo:** Movimiento que busca la emancipación de la mujer luchando por la igualdad de derechos entre los sexos y la abolición de todos tipo de discriminaciones por razón de sexo

**Asociatividad:** Es tanto una facultad social de los individuos, como un medio de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación de personas para dar respuestas colectivas.

Cohesión social: La cohesión social es un estado en el que existe una visión compartida entre los ciudadanos y el gobierno acerca de un modelo de sociedad basado en la justicia social, la primacía del estado de derecho y la solidaridad. Construcción comunitaria: La construcción comunitaria busca que los habitantes superen sus sentimientos de dependencia y ganen confianza en sí mismos diseñando y ejecutando juntos proyectos basados en los activos de la misma comunidad.

**Control Social**: Es el proceso en el cual los pobladores y organizaciones locales valoran y evalúan el grado de participación ciudadana, ejercen el seguimiento y evaluación de la Administración Pública en el Municipio, para que esta, sea eficiente y eficaz.

**Desarrollo organizacional:** Es una práctica social que implica la participación activa, consciente y democrática de la población en el estudio, elaboración y ejecución de programas, destinados a mejorar sus niveles de vida. No es tanto una acción sobre la comunidad, sino más bien una acción de la comunidad.

Economía moral: Está basada en la equidad y la justicia y se circunscribe a pequeñas comunidades donde los principios de la cooperación mutua priman sobre la búsqueda individual de ventajas.

**Inclusión Social:** Es un proceso que asegura que todos los miembros de la sociedad participen de forma igualitaria en los diferentes ámbitos que conforman esa sociedad: económico, legal, político, cultural.

Instituciones sociales: son un sistema de convenciones sociales duraderas y organizadas, dirigidas por una estructura reconocible dentro de la sociedad. Ellas deben ser conocidas y reconocidas en la misma estructura, ya que éstas necesitan ajustarse permanentemente debido al carácter conflictivo de la historia. Por ende, las instituciones sociales se recrean culturalmente durante que se recrean activamente en los procesos activos y los procesos temporales de cada época social

**Liderazgo:** según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otro individuos".

**Liderazgo organizacional:** en psicología social, rol de la personalidad en el análisis de grupos pequeños. En sociología, influencia que se puede ejercer sobre una colectividad.

## Mecanismos de Participación:

Recursos Humanos (Mano de obra): Disposición de las personas a involucrarse en las actividades comunitarias a través de la fuerza laboral en acciones específicas. (Grupo investigativo 2011).

**Recursos Económicos:** Aportación en dinero que hacen los miembros de una comunidad o colectivo para la ejecución de acciones especifica en beneficio de la comunidad. (Grupo investigativo 2011).

**Recursos Materiales:** Son los equipos o insumos que aportan los miembros de una comunidad o colectivo beneficiarios de un programa o proyecto. (Grupo de investigación 2007, Francisco Chiong y otros).

**Organizaciones Sociales:** es un grupo de personas que interactúan entre sí, en virtud de que mantienen determinadas relaciones sociales con el fin de obtener ciertos objetivos. También puede definirse en un sentido más estrecho como cualquier institución en una sociedad que trabaja para socializar a los grupos o gente que pertenece a ellos.

**Participación:** Es la capacidad que tiene el ciudadano común para involucrarse e incidir en los procesos de toma de decisiones, la cual tiene un momento relevante en el proceso electoral aunque no se limite a ella, deviene de un medio para transformar las relaciones de poder y superar la brecha entre decidores y ejecutores. (Anderega, Ezequiel, 1987).

**Proactividad:** Es una actitud en la que el sujeto asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida. La proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer.

Redes sociales: una red social es una estructura social en donde hay individuos que se encuentran relacionados entre si. Las relaciones pueden ser de distinto tipo, como intercambios financieros, amistad, relaciones sexuales, entre otros. Se usa también como medio para la interacción entre diferentes como chats, foros, juegos en línea, blogs, etcétera. (Publicado el 05 febrero, 2008 por MyR que son las redes sociales google.)

Relaciones sociales horizontales: las relaciones horizontales son aquellas cuyas funciones no son esencialmente las de pasar órdenes a los niveles bajos o pasar información a los de arriba y cuya naturaleza y características no están 33 primordialmente determinadas por el hecho de que un elemento es superior al otro en la jerarquía de la organización. (www.fquijano.com).

**Relación social:** puede referirse a una multitud de interacciones sociales, reguladas por normas sociales, entre dos o más personas, teniendo cada una posición social y realizando un papel social.

**Tejido asociativo:** es un esfuerzo colaborativo y una acción motora de las actividades de voluntariado que se llevan a cabo en una localidad y que, sin su continuo apoyo, sería imposible realizar muchas de las actividades de la comunidad. (es.wikipedia.org/wiki.)

Tipos de liderazgo: Los tipos de liderazgo más comunes son los siguientes:

Liderazgo Autoritario: Este tipo de líder no necesita del grupo para tomar decisiones cuando lo hace, simplemente le comunica a sus seguidores lo que deben de hacer. El asume por completo la autoridad y la responsabilidad y corre el riesgo de crear resentimientos entre los miembros del grupo. Las características de este líder son: prepotente, egoísta, soberbio, arbitrario, inflexible y le gusta que lo adulen.

Liderazgo Democrático: Se caracteriza como el líder que comparte las funciones de dirección con los miembros, estimulando la participación grupal en la determinación de las metas y en el planteamiento de los objetivos. Trata a sus subordinados como colaboradores, respeta a sus compañeros, cree en ellos, obtiene la cooperación del grupo por su competencia, dinamismo y honestidad en sus propósitos. Las características son: justo y comprensivo, escucha y valora sugerencias, exige el cumplimiento de tareas asignadas, accesible a la

comunicación con el grupo, promueve un clima de armonía, permite que analicen su comportamiento y deja que establezcan objetivos que constituyan retos.

# Tipos de participación:

a) Espontánea: Que la participación de los pobladores es voluntaria.

**Inducida:** Es una participación que es promovida o provocada.

**Obligatoria:** Es la participación que se hace a través de una cohesión. (Grupo investigativo 2011).

Tipo de toma de decisiones:

a) **Centralizada:** Es la decisión adoptada por el líder de una organización sin considerar las opiniones o consultas de otros organismos o actores vinculados.

b) **Colegiada:** Es la decisión que adoptan los integrantes de un organismo o varios organismos o miembros directivos de una o varias organizaciones.

c) **Participativa:** Son las decisiones tomadas referente a las necesidades del reparto, producto de un proceso de consulta y se consideran las opiniones realizadas por los potenciales beneficiarios de una decisión.

# II .Hipótesis:

A mayor incidencia del capital social organizacional mayor eficacia en la acción colectiva del Movimiento Feminista de León.

Independiente: Incidencia del capital social organizacional.

Dependiente: Eficacia de la acción colectiva del Movimiento Feminista de León

# III. Operacionalización de Variables.

Variables	Definiciones	Dimensiones	Componentes	Indicadores	Índices
Incidencia del	Es el nivel de	Estructural	Relaciones	Calidad de las	Muy buena
capital social	motricidad o		interpersonales	relaciones entre	Buena
organizacional.	influencia del			los integrantes de	Regular
	capital social			la organización	Mala
	(estructural y				Muy mala
	cognitivo), sobre			Número de	Muchísimos
	determinadas			miembros de la	Muchos
	variables que			organización.	Regular
	existen en las				Pocos
	estructuras				Muy pocos
	organizacionales.			Frecuencia de la	Muy alta
				sociabilidad con	Alta
				los/as	Regular
				compañeras en la	Baja
				organización.	Muy baja
				Frecuencia de la	
				sociabilidad con	
				los colegas de	
				otra organización.	
				Tolerancia a la	Muy alta
				diversidad de	Alta
				liderazgos	Regular
					Baja
					Muy baja

Vida asociativa y	Pertenencia y	Muy fuerte
participación	participación en	Fuerte
parao.pao.o	organizaciones	Regular
	del movimiento	Débil
	feminista.	Muy débil
	Aportes al trabajo	muchisimos
	organizacional.	Muchos
		Regular
		Pocos
		Muy pocos
	Espontaneidad u	Muy alta
	obligatoriedad de	Alta
	la participación en	Regular
	la organización.	Baja
		Muy baja
	Impedimentos de	Muchísimos
	la participación en	Muchos
	los asuntos de la	Regulare
	organización.	Pocos
	Toma de	Muy buena
	decisiones a lo	Buena
	interno de la	Regular
	organización	Mala
	local.	Muy mala
Relaciones con	Participación de	Muy buena
organizaciones	la organización	Buena
internas,	en redes con	Regular
		Mala
externas y redes	otras	
	organizaciones	Muy mala

	dal manimianta	
	del movimiento	
	feminista	
	Participación del	
	movimiento	
	feminista (de	
	todas las	
	organizaciones	
	locales de	
	mujeres) en redes	
	externas	
	Relaciones	Muy
	interpersonales	buenas
	con funcionarios	Buenas
	de	Regulares
	organizaciones	Malas
	externas	Muy malas
	Relaciones con	
	actores locales	
	Relaciones con	
	actores	
	internacionales	
	Articulación con	
	otras	
	organizaciones e	
	instituciones	
Información y	Información dada	Muchísima
comunicación	por los colegas	Mucha
sobre los	de la	Regular

	organizacionales	Información dada	Muy poca
	J	por el liderazgo	, ,
		de otras	
		organizaciones	
		del movimiento	
		feminista	
		Información dada	
		por funcionarios	
		de	
		organizaciones	
		externas	
		Nivel de diálogo,	Muy bueno
		negociación y	Bueno
		generación de	Regular
		acuerdos a lo	Malo
		interno de la	Muy malo
		organización	
		Cumplimiento de	Muy alta
		la normatividad y	Alta
		los acuerdos	Regular
		entre los	Baja
		miembros activos	Muy baja
		y la organización.	
		Nivel dialogo,	Muy bueno
		negociación y	Bueno
		acuerdos entre la	Regular
		organización	Malo
		agentes externos.	Muy malo
		Cumplimiento de	Muy alta
		la normatividad y	Alta
		los acuerdos	Regular

		entre la	Baja
		organización y los	Muy baja
		agentes externos.	
	Cooperación	A lo interno de la	Muchísima
		organización	Mucha
		(entre colegas)	Regular
			Poca
			Muy poca
			Muchísima
		A lo externo (con	Mucha
		otras	Regular
		organizaciones,	Poca
		actores locales,	Muy poca
		etc.)	
	Liderazgo	Funcionamiento	Muy buena
		del liderazgo a lo	Buena
		interno de la	Regular
		organización	Mala
			Muy mala
		Grado de	Muy alta
		satisfacción con	Alta
		el liderazgo	Regular
		organizacional.	Baja
			Muy baja
Cognitiva	Cohesion social	Unidad, sentido	Muy alta
		de pertenencia e	Alta
		identidad de los	Regular
		participantes en	Baja
		la organización	Muy baja
		Nivel de	Muchísimos

problemas	por	Muchos
asuntos re		Regulares
Nivel	de	Pocos
problemas		Muy pocos
asuntos po		, poooo
Nivel	de	
problemas		
nuevos	GIIIIG	
participant	26 V	
antiguos.	es y	
Nivel	40	
	de entre	
problemas		
jóvenes	У	
Mixel	do	
Nivel	de	
problemas		
causados	por	
enfoques	de	
género	مام	
Nivel	de	
problemas		
causados	por	
demandas		
movimient		
Nivel	de	
problemas		
causados		
tipo de p	rotesta	
social		

			Confianza	Interna (en los	Muy buena
				miembros de la	Buena
				organización y en	Regular
				el movimiento	Mala
				feminista)	Muy mala
				En los agentes	
				externos	
				(funcionarios,	
				instituciones,	
				organizaciones,	
				cooperantes, etc.)	
			Control social	Nivel de	Muy buena
				transparencia de	Buena
				la organización.	Regular
					Mala
					Muy mala
				Conflictividad a lo	Muy alta
				interno de la	Alta
				organización y en	Regular
				el movimiento	Baja
				feminista	Muy baja
Eficacia de la	Consecución de	Socioeconómica	Capacitaciones	Sobre violencia	Muchísimas
acción	las metas del			Sobre liderazgo	Muchas
colectiva del	movimiento			Sobre derechos	Regulares
Movimiento	feminista			políticos	Pocas
Feminista de				Sobre derechos	Muy pocas
León				económicos	
				Sobre derechos	
				sociales	
				Sobre salud	

		sexual y	
		reproductiva	
		Sobre aborto	
		Sobre ciudadanía	
	Servicios	Información	Muchísimas
	sociales	Mediación	Mucha
		Asesoría jurídica	Regular
		Acompañamiento	Pocas
		en las denuncias	Muy poca
		Atención	
		psicológica	
		Financiamiento	
		para el	
		emprendedurismo	
Política	Presencia en lo	s Radios	Muy fuerte
	medios d	e Televisión	Fuerte
	comunicación.	Periódicos	Regular
		Internet	Débil
			Muy débil
	Acciones d	e Plantones	Muchos
	movilización	Marchas	Pocos
	social	Hablatones	Buenos
		Ferias	Regulares
			Malos
	Incidencia en la	s En iniciativas y	Muy alta
	Políticas	reformas de leyes	Alta
	Públicas	En programas del	Regular
		gobierno nacional	Baja
		En políticas	Muy baja
		municipales.	

	Cultural	Apropiación	de	Emblemas	Muy alta
		Símbolos		Colores	Alta
				Eslogan	Regular
				Lenguaje	Baja
				Ejes del discurso	Muy baja
		Presencia	de	Estereotipos	Muy fuerte
		patrones		Machismo	Fuerte
		culturales		Equidad de	Regular
				Genero	Débil
				Feminismo	Muy débil
				radical	

# IV. METODOLÓGIA

El contenido de esta METODOLOGIA será la siguiente

#### Tipo de estudio.

Según el enfoque de esta investigación, es cualicuantitativa debido a los objetivos de investigación, los cuales conllevan a combinar estos enfoques diferentes para realizar mediciones, valoraciones y profundizaciones del capital social organizacional. El aspecto cuantitativo está dado por el número de organizaciones objeto de nuestro estudio.

Según el análisis y alcance de los resultados el estudio es analítico por cuanto se investigó las causas y los efectos del capital social organizacional en la acción colectiva de las organizaciones del movimiento feminista.

Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, el estudio es prospectivo, porque va de la causa al efecto en el sentido del tiempo.

Según el período o secuencia, el estudio es transversal por cuanto se analiza la incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista en el municipio de León, en el período de abril 2014 a julio de 2015. (Piura Julio, pp. 76-156)

#### Área de estudio.

El presente trabajo se realiza en la ciudad de León Nicaragua en el movimiento feminista el cual está integrado por diferentes organizaciones de mujeres.

#### Universo

Coordinadoras feministas que han integran el movimiento feminista en la ciudad de León (IXCHEN, Mery Barreda, Asociación Grupo Feminista de León (GFL), Asociación Nova Odisea, Cálalos y Cálalas, Asociación de Luisa Amanda Espinoza (ANMLAE) y Asociación de mujeres trabajadoras

María Elena Cuadra.

80 Mujeres beneficiarias o miembros de las organizaciones feministas.

87 Total.

#### Muestra:

4 Coordinadoras integran el Movimiento Feminista en la ciudad de León: IXCHEN, Asociación Grupo Feminista de León, Asociación Nova Odisea y Mery Barreda (50% del segmento de coordinadoras del universo). La muestra este caso que identificamos es no probabilística por conveniencia dirigidas a informantes claves que proporcionaron datos de relevancia ajustados a los objetivos de la investigación.

40 Mujeres beneficiadas o miembros de las organizaciones feministas (50% del segmento correspondiente del universo) En este caso el tipo de muestreo de la investigación es probabilística aleatorio simple, ya que todos y cada uno de los elementos de la población a encuestar tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. A 44 en total.

### Descripción de las unidades de análisis

4 coordinadoras de organizaciones del movimiento feminista en León, que han formado parte de los momentos simbólicos de la historia del movimiento en Nicaragua, su formación y su posterior consolidación.

Asociación Grupo Feminista de León (GFL) Han contado con diferentes liderazgos a lo largo de su trayectoria organizacional. Todos los liderazgos, han sido mujeres adultas jóvenes en su mayoría trabajadoras sociales de profesión.

**Asociación Nova Odisea:** la coordinadora desde su fundación hasta la actualidad ha sido la misma, trabajadora social de profesión.

Mery Barreda: La coordinación ha estado en manos de la misma personas desde hace dos décadas, con experiencia en el trabajo organizacional con mujeres, teniendo la responsabilidad de trabajar en pro de los derechos de las mujeres bajo los ejes de derechos de la niñez, adolescencia y mujeres.

**Ixchen:** La coordinadora posee experiencia en el trabajo organizativo comunitario y asumió la coordinación de la organización hace ya 3 años y medios.

Escogimos estas organizaciones porque son las que hasta la actualidad han perdurado y han ejercido mayor proyección social.

Seleccionamos a diferentes *miembros beneficiarias* del movimiento feminista, en vista de que ellas son la manifestación directa del accionar colectivo del movimiento feminista lo que coadyuvo para medir la eficacia del capital social organizacional.

#### Método de obtención de Información.

Tomando en cuenta el tipo de investigación y las unidades de análisis seleccionadas concluimos por optar el método de obtención de información siguiente:

#### Entrevistas semi-estructuradas con preguntas abiertas y cerradas:

Aplicadas a las 4 coordinadoras de organizaciones (Mery Barreda, Ixchen, Grupo feminista de León, Nova Odisea), la muestra que identificamos es no probabilística por conveniencia dirigidas a informantes claves que proporcionaron datos de relevancia ajustados a los objetivos de la investigación.

## Para la encuesta con preguntas cerradas

Se aplicó a 40 mujeres miembros o beneficiarias de las organizaciones (Mery Barreda, Ixchen, Grupo feminista de León, Nova Odisea) para lo cual el tipo de

muestreo de la investigación es probabilística aleatorio simple, ya que todos y cada uno de los elementos de la población a encuestar tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

Plan de tabulación, procesamiento y análisis de datos: La información delas encuestas se procesó y se analizó a través del programa estadístico SPSS, digitando cada una de las respuestas en una base de datos elaborada en función de distinta variables.

Los resultados fueron agrupados en función de los objetivos específicos y expresados por distribución de frecuencia y porcentaje, en cuadros estadísticos y gráficos realizados en el programa SPSS.

La información cualitativa, luego de categorizar las respuestas de las preguntas abiertas, fue introducida en una base de datos diseñada para procesarla mediante el programa Open Code.

# Cruce de Variables Capital social organizacional

Variables – Encuesta	Variables – Encuesta	Variables - Entrevistas
Edad	P6.Como son las relaciones entre	
	los miembros de la organización	
	P8. Qué tanto socializa con los	P8. Considera usted que existe
	miembros de la organización con	camaradería entre los integrantes
	los/as compañeras dentro de la	de la organización y coordinadoras
	organización	
	P10.Tolerancia de los miembros de	
	la organización a la diversidad de	
	liderazgos	
	P42. Nivel de problemas causados	
	por enfoques de género	
	P43. Nivel de problemas causados	
	por demandas del movimiento	
	P44. Nivel de problemas causados	
	por el tipo de protesta social	
	P13. Espontaneidad u	P9. ¿Cómo valora la participación
	obligatoriedad de la participación en	de los miembros activos en la
	la organización.	organización que dirige? (es
		espontánea /obligatoria)
	P17.Impedimentos de la	P10. ¿Qué impide su participación
	participación en los asuntos de la	o la de los miembros en los
	organización	asuntos organizacionales (Las
	a) Las ocupaciones laborales	ocupaciones laborales, La familia,
	<b>b)</b> La familia	La falta de respuestas y solución

	c) La falta de respuestas y solución	de los problemas, el
	de los problemas	funcionamiento de la organización,
	d) El mal funcionamiento de la	la religión, los asuntos políticos, el
	organización	desinterés)
	e) La religión	
	f) Los asuntos políticos	
	g) El desinterés	
	h) Otro cuál	
	i) Nada.	
	Político ¿En qué tipo de acciones	Político
	de movilización participa o ha	P36. ¿En qué tipo de acciones de
	participado usted como miembro del	movilización participan o han
	movimiento feminista?	participado los miembros de la
		organización que dirige? ¿A través
	P 71.Plantones	de que se implementan este tipo
	P72.Marchas	de acciones de movilización?
	P73.Hablatones	(Hablatones,marchas, plantones y
	P74.Ferias	ferias)
	Político ¿Cómo destacaría la	Politico
	incidencia del movimiento feminista	P37. ¿Cuál ha sido la incidencia
-	en el país?:	del movimiento en el ámbito
		político del país? (Iniciativas y
	P 75.Iniciativas y reformas de leyes	reformas de leyes, en políticas
	P 76.Programas del gobierno	municipales y en políticas
	nacional	nacionales)
	P 77. Políticas municipales.	
	P 19. Participación de todas las	P 15. Participación de la
	organizaciones locales de mujeres	organización en red con otras
	en redes externas	organizaciones del movimiento

Años de pertenecer al		feminista
movimiento social	P28.Nivel de diálogo, negociación y	P21. ¿Cuál es el nivel de diálogo,
	generación de acuerdos a lo	negociación y generación de
	interno de la organización	acuerdos entre los coordinadoras
		y miembros de la organización? (a
		lo interno de la organización)
	P29.Cumplimiento de la	P23. ¿Tiene conocimiento sobre el
	normatividad y los acuerdos entre	grado de cumplimiento de los
	los miembros activos y la	acuerdos entre entre los
	organización.	miembros activos y la
		organización feminista. Podría
		explicar algo al respecto?
	P32.Cooperación a lo interno de la	
	organización (entre colegas)	
	P33. Cooperacion de la	
	organización con otras	
	organizaciones o instituciones	
	externas al movimiento (con otras	
	organizaciones, actores locales,	
	etc.)	
	P37.Unidad, sentido de pertenencia	P25. Sobre la cohesión social,
	e identidad de los participantes en	valore cómo es la unidad de la
	la organización	directiva coordinadora y la unidad,
		sentido de pertenencia e identidad
		de los miembros de la
		organización

P47. Confianza interna (en los miembros de la organización )  P49. Confianza en los agentes externos (funcionarios, instituciones, organizaciones, cooperantes)  P 51. Conflictividad a lo interno de la organización y en el movimiento feminista  Cultural:¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos?  P78. Emblemas  P79. Colores  P80. Eslogan  P81. Lenguaje  P82. Ejes del discurso	P26. Valore: Interna (entre los miembros de la organización)  P 28. Confianza hacia los agentes externos (funcionarios institucionales, cooperantes, organizaciones)  P32. Conflictividad a lo interno de las organizaciones y a lo interno del movimiento feminista  Cultural  P39. ¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos por parte de los miembros de la organización y sociedad? (uso de emblemas, colores, uso de eslogan, lenguaje (expresiones corporales o faciales)y ejes de discurso) Podría explicar brevemente
P36. Procedimiento de selección del liderazgo organizacional:  a) A través de un pequeño grupo de miembros;  b) A través de la decisión / voto de una gran parte de los miembros;  c) Mediante designación de una persona o entidad externa;  d) Cada líder elige a su sucesor;	

-	e) No hay elección; f) Otro método ¿cuál?  P34. Funcionamiento del liderazgo a lo interno de la organización feminista.	P12.¿ Cuál es su consideración sobre el liderazgo organizacional? (procedimiento de selección, cómo funciona, Grado de satisfacción con el liderazgo organizacional)
Años de pertenecer al	P35. Grado de satisfacción con el	P12. ¿ Cuál es su consideración
movimiento social	liderazgo organizacional	sobre el liderazgo organizacional? (procedimiento de selección, cómo funciona, Grado de satisfacción con el liderazgo organizacional)
-	P50. Nivel de transparencia de la	P30. Nivel de trasparencia interna
	organización.	de la organización.
-	<b>P23</b> . Articulación con otras organizaciones e instituciones que no integran el movimiento feminista.	
Nivel educativo	Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? P 53 .Violencia P 54. Liderazgo P 55. Derechos políticos	Socioeconómica:  P33. ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres que se imparten en la organización que dirige? (Sobre violencia, sobre , derechos políticos, sobre

P 56. Derechos económicos	derechos económicos, sobre
P 57. Derechos sociales	derechos sociales, sobre salud
P 58. Salud sexual y reproductiva	sexual y reproductiva ,sobre aborto
P 59. Ciudadanía	Sobre ciudadanía
P 60. Aborto	
Cultural:¿Qué tan presentes están, en su organización, los siguientes patrones culturales? P 83. Estereotipos P 84. Machismo P 85. Equidad de Genero P 86. Feminismo radical	Cultural  P38. ¿Qué patrones culturales (estereotipos, equidad de género, machismo, feminismo radical) tienen mayor presencia dentro del movimiento feminista? Explique brevemente

#### V. Análisis de resultados

# Análisis de la incidencia del capital social organizacional.

# Dimensión estructural/ relaciones interpersonales -Edad.

Analizando los resultados de los diferentes instrumentos que se utilizaron en esta investigación, encontramos que las relaciones entre los miembros de la organización que en una edad entre 25- 35 años en un 30% se estima son regulares y un 37% son fuertes en una edad de 21-50 años.

Congruente a lo anterior y al relacionar esta variables con la socialización de los miembros dentro de la organización se refleja que en la edad de 26-30 años socializan en un 3.3% muy poco por otro lado es importante destacar que la mayoría de los entrevistados opinan que entre 21-50 años se relacionan mucho en un 36.70%. En cambio las coordinadoras de las ONG todas coinciden que hay muchísima socialización.

Concerniente a lo anterior aplica la siguiente teoría de Leana y Van Buren III, 1999 los cuales aseveran que el capital social se define ampliamente como un activo que es inherente a las relaciones sociales entre los individuos, comunidades, sociedades y redes, etc. Como activo tiene que ser administrado para que adquiera valor, no puede comprarse en un mercado pero que puede cambiar con el tiempo

Una vez abordadas las múltiples conceptualizaciones brindadas por diversos autores acerca de capital social, creemos que la definición más idónea referente a este estudió en la que Putnam (1995), conceptualiza el capital social como los "mecanismos de la organización social tales como las redes, normas, y la confianza social que facilita la coordinación y cooperación para beneficios mutuos".(ver pág.... acápite del desarrollo del capital social)

La vertiente teórica estructural representada por Bourdieu y Coleman definen al capital social relacionándolo con un conjunto de recursos disponibles para el individuo derivados de su participación en redes sociales. Desde esta perspectiva

este capital tiene una referencia material sustentada por una red de relaciones interpersonales estables y duraderas que son las que permiten el acceso a recursos.

Concerniente al cruce de las variables edad con tolerancia de los miembros a la diversidad de liderazgos se observó notoriamente que en los miembros en edades de 21 a 50 años existe alta tolerancia hasta en 46% así mismo muy alta con un 26% en miembros de 21- 36 años, sin embrago solo un 10% indico poco tolerancia de 26-30 años, lo anterior descrito respecto a esta variable que la mayoría sea tolerable es una fortaleza de los miembros de estas organizaciones feministas ya que así existirán nuevos liderazgos buscando el cambio con nuevas formas de pensar y hacer las cosas buscando el cambio positivo en sus grupos metas.

# Vida asociativa y participación:

El 30% en edad de 21-50 años de los encuestados en cuanto a la temática de espontaneidad u obligatoriedad de la participación en la organización afirman que la participación es espontanea lo que es coherente con lo que opinan el otro 30% entre 21-36 los que manifiestan que es alta, y un 3.3% de 26-30años expresan muy baja, todo lo anterior mencionado indica que la participación en estas organizaciones surge espontáneamente lo cual es positivo en pro del desarrollo humano porque realizan las distintas acciones bajo los diferentes ejes temáticos conscientemente lo cual es un indicador de motivación que está ligado a la identidad de cada miembro personal y como equipos, que deja claro y es importante recalcar pues que no son chantajeados o sometidos obligatoriamente basándose en mayoría, inclusive estas Ongs son las que más promueven voluntariado juvenil como estrategia de crear ciudadanía activa.

Contrastando la información en su totalidad las coordinadoras afirman que se da de manera voluntaria y una de ellas afirma también que la razón es obvia la cual es que los miembros activos son voluntarios.

Sin embargo según los encuestados lo que más impide la participación de los miembros en los asuntos organizacionales un 23% de 21-31años las ocupaciones laborales, un 17%de 21-26 años opina que es, familia y 7% de 31-40años el desinterés, 10% de 21-46 años lo atribuye a los asuntos políticos, un 20% de 21-36 años dijeron que es por el mal funcionamiento de la organización, sin embargo por otro lado para el 13% de 21-35 años no le impide nada.

La mayoría 80% de entrevistadas consideran que entre los impedimentos más frecuentes están la familia porque los miembros dedican mayor parte de su tiempo a su hogar y a la resolución de problemas así también como la religión y vida laboral no obstante la minoría 20% opina que nada impide la participación ya que el tiempo que los participantes dedican a la organización es voluntario.

# Dimensión cognitiva

#### Cohesión social:

En correspondencia con los niveles de problemas causados por género vs la edad de los miembros, el 40% de los encuestados de 21-50 años afirma que el nivel es relativamente bajo lo cual indica que tanto las /os participantes son conscientes y aplican conocimientos adquiridos respecto a la teoría de género que es una de las principales impulsadas por las Ongs en estudio lo que facilita el trabajo en equipo efectuado con diversidad de género, , por lo contario un 10% opina que es alto, y un 20% no respondió, la síntesis de esta temática demuestra que hay buenas relaciones basadas en género que los juegos de roles no influyen en el aumento de problemas.

# Dimensión cognitiva del capital social.

#### Confianza a lo interno de la organización.

A la pregunta que se les hizo a los integrantes de la organización que si confiaban en los demás miembros que formaban parte de su organización, las respuestas en encontradas fueron las siguientes: Los miembros de la organización en un rango de 1-2 años de pertenecer al movimiento son los que brindan aportes más

relevantes, expresan en un 8.3% poseer regular confianza en los miembros que integran su organización, 33.3% muchísima confianza en los miembros de su organización.

La situación es bastante interesante puesto que los hallazgos revelan que a medida que aumentan los años de pertenecer al movimiento, disminuye la confianza entre sus miembros, tal es el caso para los miembros de 11-20 años de pertenecer al movimiento con 8.3% de mucha confianza en otros miembros de su organización

En cuanto a la confianza en los agentes externos, los datos más significativos son facilitados por el grupo de pertenencia al movimiento de 6-10 años, 66.70% dijo poseer muy débil confianza en los agentes externos de su organización, y un 25% afirma ser alta.

En cambio los miembros con 11-20 años de pertenencia al movimiento expresan 8.30% de alta confianza al movimiento en oposición al 33.3% al alta confianza que poseen los miembros de 1-2 años de pertenencia al movimiento.

#### Control Social.

Los datos más representativos en cuanto a la conflictividad a lo interno de la organización y del movimiento feminista se recopilan de los miembros en un rango de pertenencia al movimiento de 1-2 años, quienes en un 50% poseen altas tasas de relaciones conflictivas a lo interno del movimiento, 40% regulares, 12.5% bajo

Los grupos de miembros con una pertenencia en un rango de 11-20 años 20% regulares relaciones conflictivas y 20% muy altas relaciones conflictivas.

No obstante, es otro el caso para la confianza externa, a la pregunta que se les hizo a los integrantes de la organización que si confiaban en los demás miembros (confianza externa) que formaban parte de su organización, las respuestas encontradas fueron las siguientes: Los miembros de la organización en un rango de 6-10 años de pertenecer al movimiento son los que brindan aportes más relevantes, expresan en un 41.7% poseer regular confianza en los miembros que

integran su organización, 33.3%muchísima confianza en los miembros de su organización.

La situación es bastante interesante puesto que los hallazgos revelan a medida que aumentan los años de pertenecer al movimiento, disminuye la confianza entre sus miembros, tal es el caso para los miembros de 11-20 años de pertenecer al movimiento con 8.3% de mucha confianza en otros miembros de su organización

En cuanto a la confianza en los agentes externos, los datos más significativos son facilitados por el grupo de pertenencia al movimiento de 1-2 años, 16.70% dijo poseer regular confianza en los agentes externos de su organización, 40% muy altos.

Tomando en cuenta que la teoría señala que medir el capital social hace más entendible el concepto mismo, y que la confianza es una variable del capital social organizacional, es meritorio deducir que a mayor años de pertenencia en el movimiento menor es la confianza tanto a nivel externo como interno, lo que puede estarse viendo afectado por la variable cultural del capital mismo, es decir pueden estarse creando diferencia partiendo de la variable cultural y esto incide directamente en la confianza que los miembros tienen del movimiento.

Análisis de la eficacia de la acción colectiva del movimiento feminista en León.

### Dimensión socioeconómica/ componente político.

En términos de acciones de movilizaciones en la que participan los miembros de la organización en este caso específico; los plantones que se dan ante alguna injusticia social o violación de los derechos humanos con mayor énfasis en los de la mujer por ser grupo vulnerable en la sociedad tenemos que el 73% de miembros de 21-50 años participan muchísimo, y tan solo 3% muy poco.

Para Adler & know (2002) el capital social es la buena voluntad que permite a los individuos establecer relaciones que pueden ser movilizadas para facilitar la

acción colectiva constituyendo un recurso valioso.(ver pag.... Acápite desarrollo de capital social.)

En lo que respecta siempre a las acciones de movilización en las que participan los miembros de la organización desde la política ahora analizando participación en marchas, encontramos que 70% en edad entre 21-50 años se involucran muchísimo, así mismo un 20% entre 21-31años, y tan solo un 3% entre 26-30 años opinan lo contrario a los primeros.

Continuando siempre la pregunta anterior analizando la participación en hablatones, 27% de los encuestados opinan que lo hacen muchísimo en una edad entre 21-46años, un 10% cuyas edades están entre 21-30añosdice lo contrario que es muy poca la participación en los hablatones así como otro 10% en 26-30años dicen poco.

Además de la pregunta anterior analizando ahora la misma desde la participación en ferias, los encuestados en un 47% entre 21-36años quienes manifiestan que es muchísimo, un 7% cuyas edades están entre 26-30años dice lo contrario que es poca la participación en los hablatones y un 3% de 21-25años decidió no responder.

Un 100% de las entrevistadas quienes son las representantes de las Ongs en estudio afirma que participan en las acciones de movilización descritas anteriormente.

La acción colectiva según Tilly(1978, p3) es aquella llevada a cabo por un grupo de personas que comparten unos intereses comunes, que se organizan en unas estructuras más o menos formales y que ponen en marcha acciones movilizadoras, todo ello bajo una determinada estructura política que facilitará o dificultará su influencia en el poder en función de sus características.(ver pag...y acápite de acción colectiva con énfasis en movimientos sociales)

#### Dimensión cultural.

La respuesta de los miembros de la organización a la pregunta ¿Cómo valora la identificación y apropiación símbolos?, para el enunciado especifico de emblemas. Los porcentajes de datos más significativos se encuentran en el rango de pertenencia al movimiento de 3-5 años, 100% valora poca identificación y apropiación de símbolos para el enunciado de emblemas, 50% regular, y 30.80% muchísimo.

Los miembros de la organización en un rango de pertenencia al movimiento de 11-20 años en un .50% valoran mucho la identificación y apropiación de símbolos, para el enunciado de emblemas y 7.70% valora muchísimo la identificación y apropiación de símbolos, para el enunciado de emblemas.

Las respuestas más significativas para el caso de la interrogante ¿Cómo valora la identificación y apropiación símbolos?, para el enunciado especifico de colores fueron encontrados en el rango de pertenencia al movimiento de 6-10 años con un 50% poco, 42.9% regular, y 30.8% muchísimo.

Para el caso de ¿Cómo valora la identificación y apropiación símbolos?, para el enunciado específico del lenguaje las cifras más representativas se encuentran en el rango de 3-5 años de pertenencia al movimiento, el 100% valora poco la identificación y apropiación de símbolos para el caso específico del lenguaje, 40% regular, y 36.4% muchísimo.

En la variante ejes de discurso para la pregunta ¿Cómo valora la identificación y apropiación símbolos? las cifras más representativas se encuentran en el rango de 6-10 años de pertenecer al movimiento, 66.70% muy poco, 40% regular, 25% muchísimo..

En lo que refiere a la identificación y apropiación de símbolos en lo especifico al eslogan las cifras más relevantes se encuentran centradas en el rango de pertenencia al movimiento de 6-10 años 100% poca identificación y apropiación del eslogan, 50% regular, 33.30% mucho

Las y los participantes respondieron en cuanto a cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado en lo especifico a talleres de derechos sociales de la siguiente forma: 3.30% baja., 36.70% muy alto, 23.30% no sabe o respondió.

Cabe destacar que los porcentajes más altos para las categorías de alto y muy alto se encuentran dadas en el nivel educativo de universitario completo.

La calidad formativa del taller en específico para liderazgo estuvo dada de la siguiente forma: 3.30% muy baja, 40% muy alta y 20% no sabe no respondió.

Las categorías alta y muy alta estuvieron centradas en el nivel educativo universitario completo.

Para el caso de la calidad formativa de los talleres en específico el taller de derechos políticos, las y los miembros respondieron: 6.70% muy baja, , 33.30% muy.

Las categorías de alto y muy alto estuvieron concentradas en el nivel académico de universitario completo.

En cuanto a la calidad formativa para el taller de derechos sexuales y reproductivos las y los miembros respondieron: 6.70% baja, 10% regular, 70% muy alta, alcanzándose los resultados más representativos para las categorías de muy alto y regular en el nivel educativo de universitario completo y universitario incompleto respectivamente.

En lo respectivo a la calidad formativa del taller de derechos económicos las y los miembros respondieron: 6.70% muy baja, 26.70% muchísimo. Los porcentajes más representativos para las categorías de mucho y muchísimo fueron aportados por miembros/as con nivel académico de universitario completo.

Las respuestas encontradas para la calidad formativa de los talleres en lo referido a derechos sociales, fueron las siguientes: 3.30% muy baja, 30% alto, 36.70%

muy alto. Siendo los porcentajes más representativos alto y muy alto, localizados en las y los miembros con nivel educativo universitario completo.

Para el caso de la calidad formativa de los talleres en materia de ciudadanía los hallazgos fueron los siguientes: 13.30% muy baja, 70% muy alta, Siendo el porcentaje más representativos el de las categorías de alta en miembros de nivel educativo universitario completo.

La calidad formativa del taller de aborto se definió de la siguiente forma: 3.30% baja, 30% regular, 30% alta y 36.70% muy alta. Los porcentajes más altos en las categorías de alto y muy alto se centraron en el nivel educativo universitario completo.

En el caso de los hallazgos compilados para pregunta que tan presentes están en su organización los siguientes patrones culturales, las respuestas fueron:, 36.70% poco, 13.30% regular, 13.30% muchísimo, Siendo los porcentajes más significativos los de las categorías poco y muy poco localizados en el nivel educativo de universitario completo.

Los Hallazgos que refieren a la pregunta que tan presentes están en su organización los siguientes patrones culturales, para el caso específico de equidad de género fueron: 3.30% muy poco, 10% regular, 36.70% mucho, 33.30% muchísimo y 10% no sabe no respondió.

Para el caso último de los patrones culturales que están presentes en su organización en el caso particular de feminismo radical los hallazgos fueron los siguientes: 33.30% muy poco, 6.70% muchísimo. Todos los porcentajes más significativos poco y muy poco se encontraban en el nivel educativo de universitario completo.

#### VI. Conclusiones.

#### Aspectos positivos del capital social organizacional.

#### Dimensión estructural.

- El alto grado de socialización y las buenas relaciones interpersonales que existe entre los miembros de la organización ha permitido tener un alto nivel de tolerancia hacia la diversidad liderazgos, pensamiento ideológico, religioso y político.
- 2. En cuanto a las actividades impulsadas desde la organización feminista o por el movimiento en general las y los miembros expresan participar espontáneamente y sin obligatoriedad alguna.
- 3. La acción colectiva de la organización y la participación de las y los miembros son muy buenas, no obstante observamos que la participación de los miembros merma en proporción al aumento de la edad debido a las responsabilidades laborales y familiares.
- Las tomas de decisiones en la organización son realizadas de forma parcial a nivel de liderazgos o dirigencias de coordinadores o directores de la organización.

#### Dimensión cognitiva.

- 1. Existe un alto grado de pertenencia y unidad al movimiento puesto que las y los miembros expresan sentirse confiados de las y los miembros dentro de su organización, sin embargo a lo externo del movimiento la confianza disminuye en la medida que la edad aumenta, lo mismo pasa a lo interno de la organización con la afectación de la variable edad.
- Revelando en cuanto a los. niveles de conflictividad encontramos que a menor años de pertenecer al movimiento mayor es el rango de conflictividad entre los miembros

### Dimensión socioeconómica /componente político.

- Excelente participación de las y los miembros de la organización en las actividades movimentista de la organización tales como plantones, ferias, marchas y hablatones.
- 2. Las y los miembros con mayores participaciones se encuentran en un rango de edad entre 21- 36 años es decir el rango más joven del conteo.
- Los interés del grupo meta son compartidos, puesto que se evidencia una fuerte acción colectiva en el movimiento feminista, siendo un medidor constante la participación activa en las actividades movimentista, es decir capacidad de convocar.

#### Dimensión cultural

- La apropiación e identificación con el movimiento feminista en aspectos como emblemas, uso de eslogan, colores y lenguaje es determinante para miembros intermedios con años de pertenencia al movimiento entre 3-6 años puesto que son los que más lo valoran.
- La valoración en la calidad de los diversos talleres impartidos por la organización es mayoritariamente alta para receptores o miembros con niveles educativos de universitario completo, lo que denota reconocimiento por la función educatora del movimiento social

#### VII. Recomendaciones.

### A profesionales del trabajo social:

- 1. Darse a la tarea de investigar a profundidad de esta temática la cual puede llegar a formar parte vital para lograr éxito organizacional, al usarlo adecuadamente el capital social a nivel organizacional constituirá una herramienta que influirá así mismo en la eficiencia de nuestro trabajo profesional, facilitando el alcance de los objetivos de nuestro trabajo.
- 2. Investigar y aplicar esta temática ya que es un punto vital para la sostenibilidad de organizaciones y no obstante en cualquier área de la vida.

#### Para las coordinadoras de cada una de las organizaciones:

- 1. Iniciar un procesos de formación más profundo lo más ampliamente participativo (diplomados, talleres, foros, debates), sobre el actuar de la organización, su liderazgo y sobre la importancia de utilizar de mejor manera el capital social organización como herramienta para el desarrollo de la organización.
- 2. Continuar haciendo acciones recreativas tales como fiestas populares, cumpleaños colectivos, actividades culturales, encuentros deportivos, etc., que permitan aumentar los niveles de socialización y generación de confianza entre los miembros, lo mismo que mejorar la socialización con el liderazgo organizacional y los diversos líderes de otras organizaciones feministas que intervienen en el movimiento.
- 3. Continuar realizando movilizaciones sociales (plantones, marchas, hablatones ferias, ect.) pero únicamente aquellas con las cuales los miembros se sientan mayormente identificados para mayor logro de la eficacia colectiva.
- 4. Facilitar a coordinadoras técnicas ludo-pedagógicas, que les sirvan de herramienta para fortalecer las relaciones de trabajo entre los grupos y organizaciones existentes.

- 5 Ejecutar capacitaciones dirigidas al liderazgo organizacional con el fin de proporcionarles las herramientas necesarias para desarrollar el capital social organizacional..
- 8. Apoyar las acciones recreativas que promuevan cada una de las organizaciones del movimiento feminista, con el interés de mejorar el capital social organizacional.
- 9. Aplicar esta temática ya que es un punto vital para la sostenibilidad de organizaciones que en la actualidad se encuentran a punto de desaparecer, para de esa manera realizar un mejor y verdadero trabajo en colectivo, permitiendo el desempeño de diferentes liderazgos.

### Para las organizaciones que integran el movimiento feminista en León:

- 1. Mejorar las relaciones, la comunicación y coordinación de los miembros de otras organizaciones feministas y los miembros de instituciones del estado para realizar actividades conjuntas que fomenten el desarrollo del capital social organizacional y por ende se logre un mayor impacto positivo social logrando metas de trabajo es decir establecer lazos de amistad que faciliten el logro de las mismas.
- Promover los relevos de liderazgos los cuales son vitales para el desarrollo de cada organización como tal ya que es la oportunidad de aplicar en la práctica nuevos conocimientos, ideologías que sean progresistas al tener los miembros nueva gerencia social al frente.
- 3. Capacitar y sensibilizar a los miembros de las organizaciones externas sobre la importancia que tiene el capital social organizacional en el desarrollo y sostenibilidad de cada organización.
- 4. Que las instituciones y organizaciones involucradas en las actividades del desarrollo organizacional, en sus planes operativos anuales, estrategias que

conlleven a los organizaciones y coordinadoras al conocimiento y utilización del capital social organizacional

### Miembros de las organizaciones:

- Que participen en las capacitaciones que las organizaciones feministas o las externas al movimiento impulsen sobre capital social organizacional(liderazgo, relaciones humanas, control social etc)
- Que de forma consciente pongan en práctica las técnicas que adquieran en las capacitaciones para desarrollar el capital social, lo mismo que participen en las actividades que se realicen en cada organización con el fin de mejorar el capital social organizacional.

### Bibliografía:

- www.historiassiglo20.org
- www.nodoso.org/mujeresred/feminismo.htm
- www.puntos.org.ni/boletina/contenido.php
- Piura López Julio, Metodología de la investigación, edición 3 y 4, editorial renacimiento 2000.
- Laraña Enrique y Gusfield Joseph, Los nuevos movimientos sociales de la ideología a la identidad, primera edición en español centro de investigaciones sociológicos 1994.
- http://es.wikipedia.org/wiki/feminismo
- http://www.buenastareas.com/ensayos/feminismo
- En Nicaragua/497557.html
- http://www.mec.org.ni/inicio\_mainmenu-1/13-noticias/85-historia de los feminismos
- Grupo Feminista De León-GFL, Sistematizando Nuestra Práctica: León, octubre 2009
- Anuario de movimientos sociales. Una mirada sobre la red. Elena Grau y Pedro Ibarra. Icario editorialy Getiko. Fundazioa Barcelona 2000.
- El movimiento de mujeres y la lucha por sus derechos en Nicaragua; movimientos sociales y ciudadanía en centro américa. P11(Antecedentes)
- Light Keller-Calhoun, sociología, V edición ,editorial presencia Ltda.; Santa
   Fe De Bogotá Colombia 1991.
- TOURAINE, Alain, "Una introduzione al lo studio dei movimenti sociali". En COHEN, MELUCCI, OFFE, PIZZORNO, TILLY y TOURAINE (Coords.) I nuovimovimentisociali, Milano, Ed. Franco Angeli, 1987, pp. 101-133.
   También, TOURAINE, Alain, Movimientos sociales de hoy. Actores y analistas, Barcelona, Ed. Hacer, 1990.

- ROCHER, G. Introducción a la sociología general, Barcelona, Ed. Herder, 1983.
- Delphine Lacombe, Escuela de los Altos Estudios en Ciencias Sociales,
   Francia

Segundo seminario internacional: Memoria, cultura, y ciudadanía, Managua, Nicaragua 7-9 septiembre 2011

 Javier prieto, 7 tipologías de los movimientos sociales pagina 12 tesis http://javierprietogonzalez.blogspot.com/2013/10/resumenes-cambio-socialii-parte-2.html

### Bibliografía de las líneas de acción de las organizaciones feministas

- Misión y visión Nova Odisea Acceso el 3 de septiembre 2014
   http://novaodisea.blogspot.com/2011/09/objetivo-mision-y-vision.html//
- Misión y visión Mary Barreda Acceso el 3 de septiembree 2014
   http://www.marybarreda.org/quienes-somos
- Misión y visión Amnlae Acceso el 4 de septiembre 2014 http://amnlae.blogspot.com/2012/04/vision-y-mision.html
- Misión y visión Maria Elena Cuadra Acceso el 05 de septiembre 2014 https://www.facebook.com/pages/Movimiento-de-Mujeres-Mar%C3%ADa-Elena-Cuadra/277491332281230?sk=info
- Misión y visión IXCHEN Acceso el 05 de septiembre 2014 http://www.prevensida.org.ni/index.php?option=com\_content&view=article&i d=9:centro-de-mujeres-ixchen&catid=2:ongs-aliadas&Itemid=14

### Bibliografía del marco conceptual:

- http://es.wikipedia.org/wiki/Capital\_social\_(sociolog%C3%ADa)
- http://www.colparmex.org/Revista/Art2/7.pdfcapital social organizacional base de la sustentabilidad, laguna Zapotlán
- (Diccionario Enciclopédico, 2000 p852).
- .wikipedia.org/wiki/Movimiento\_social
- Karlos Pérez de Armiño y Marlen Eizagirre, diccionarioenciclopédico humanitario European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1995), Public Welfare Services and Social Exclusion: The Development of Consumer Oriented Initiatives in the European Union, Dublín.
- (Diccionario Enciclopédico, 2000 p842) (www.mincetur.gob, 2011). (eurosocialsalud.eu/proyecto/p1\_1\_1\_1\_1)(www.edicionessimbioticas.info/Cap ital-social-y-pobreza).(www.medellin.gov.co/... /concepto de control social pdf.)(www.cobatab.edu.mx/.../DesarrolloComunitario.)(es.wikipedia.org/wiki/Economía moral)(Por Lorena Sotomayor integractua.org/2009/.../¿que-es-la-inclusión-social/google) (es.wikipedia.org/wiki/Institución social)(www.monografias.com/.../liderazgo/liderazgo.shtml)
- (Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation)
- (es.wikipedia.org/wiki/Proactividad).
- (es.wikipedia.org/wiki/Relación Social).
- (es.wikipedia.org/wiki/Organización social).

# Anexos

### **RESULTADOS**

### **Frecuencias**

**Encuesta:** (Miembros activos dentro de las organizaciones que integran el movimiento feminista en León)

### **Aspectos Generales:**

## 1.Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	8	26.7%
Mujeres	22	73.3%
Total	30	100.0%

### <u> 2.Edad.</u>

	Frecuencia	Porcentaje
21-25	8	26.7%
26-30	12	40.0%
31-35	5	16.7%
36-40	3	10.0%
41-45	1	3.3%
46-50	1	3.3%
51-55	0	0.0%
56-60	0	0.0%
61-65	0	0.0%
66 / +	0	0.0%
Total	30	100.0%

### 3. Año de pertenecer en grupo

	<u>Frecuenci</u>	<u>Porcentaj</u>
	<u>a</u>	<u>e</u>
<u>1-2 años</u>	<u>7</u>	<u>23.3%</u>
<u>3-5 años</u>	<u>11</u>	<u>36.7%</u>
<u>6-10 años</u>	<u>10</u>	<u>33.3%</u>
<u>11-15 años</u>	<u>1</u>	<u>3.3%</u>
<u>16- 20</u> <u>años</u>	<u>1</u>	<u>3.3%</u>
<u>Total</u>	<u>30</u>	<u>100.0%</u>

## 4. Nivel educativo

Frecuenci	Porcentaje
a	
1	3.3%
4	13.3%
4	13.3%
25	83.3%
30	100.0%
	<b>a</b> 1 4 25

### 5. Profesión u Oficio.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Abogada	2	6.7%
Consultor	1	3.3%
Enfermera	1	3.3%
Estudiante	1	3.3%
Facilitador en	1	3.3%
Educación	,	5.570
Ing. Telemática	2	6.7%
Licenciado Trabajo	1	3.3%
social	ľ	0.070
Medico	2	6.7%
Promotora Social	1	3.3%
Psicóloga	2	6.7%
Relacionista Publica	2	6.7%
Sociología	2	6.7%
Trabajo Social	12	40.0%
Total	30	100.0%

# **OBJETIVO ESPECÍFICO No. 1**

Identificar los indicadores de capital social organizacional.

## **Relaciones interpersonales**

### 6. Cómo son las relaciones entre los miembros de le organización

	Frecuenci Porcentaj	
	a	е
Regulares	9	30.0%
Fuertes	11	36.7%
Muy fuertes	10	33.3%
Total	30	100.0%

## 7. Cantidad de miembros en la organización.

	Frecuenci	Porcentaj
	as	е
4-12 Pocos	4	13.3%
13-21Regulares	8	26.7%
21-30Muchos	3	10.0%
30-35Muchísimos	7	23.3%
NS/ NR	8	26.7%
Total	30	100.0%

8. Que tanto socializa con los miembros de la organización con los las compañeras dentro de la organización

	Frecuenci	Porcentaj
	a	е
Muy poco	1	3.3%
Poco	3	10.0%
Regulares	6	20.0%
Mucho	11	36.7%
Muchísimo	6	20.0%
NS/NR	3	10.0%
Total	30	100.0%

9. Que tanto socializa con los miembros de la organización con los las compañeras fuera de la organización

	Frecuenci	Porcentaj
	a	е
Muy poco	2	6.7%
Poco	3	10.0%
Regulares	6	20.0%
Mucho	11	36.7%
Muchísimo	7	23.3%
NS/NR	3	10.0%
Total	30	100.0%

# 10. <u>Tolerancia de los Miembros de la organización a la diversidad de liderazgo.</u>

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Poca	3	10.0%
Regulares	4	13.3%
Altas	14	46.7%
Muy alta	8	26.7%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100.0%

## 11. Vida asociativa y participación.

Pertenencia y participación en actividades del movimiento feminista.

	Frecuenci	Porcentaj
	а	е
Muy débil	4	13.3%
Regulares	6	20.0%
Fuerte	11	36.7%
Muy fuerte	7	23.3%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

### 12. ¿Cuál es su aporte o participación al trabajo organizacional?

	Frecuenci	Porcentaj
	a	е
Muy poco	4	13.3%
Poco	3	10.0%
Regulares	11	36.7%
Mucho	11	36.7%
Total	30	100%

# 13. Espontaneidad de la participación en la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	3.3%
Baja	2	6.7%
Regulares	8	26.7%
Alta	9	30.0%
Muy alta	9	30.0%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# 14. Obligatoriedad de la participación en la organización.

	Frecuenci	Porcentaj
	а	е
Muy débil	15	50.0%
Débil	5	16.7%
Regulares	4	13.3%
Fuerte	4	13.3%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

15. Que impide su participación o la de los miembros en los asuntos organizacionales.

	Frecuencia	Porcentaje
Las ocupaciones laborales	23	76.7%
La familia	3	10.0%
La falta de respuesta y de solución de los problemas	5	16.7%
El mal funcionamiento de la organización	7	23.3%
La religión	3	10.0%
Los asuntos políticos	4	13.3%
El desinterés	2	6.7%
Otro	2	6.7%
Total	30	100%

16. Quién cree usted que más incide en la toma de decisiones organizacionales a nivel local

	Frecuencia	Porcentaje
Los miembros	11	36.7%
El liderazgo organizacional	10	33.3%
Agentes externos	9	30.0%
Total	30	100%

17. Que impide la participación de los miembros en los asuntos organizacionales:

	Frecuencia	Porcentaje
Las ocupaciones laborales	18	60.0%
La familia	5	16.7%
La falta de respuesta y solución de los	3	10.0%
problemas	5	10.070
El funcionamiento de la organización	6	20.0%
Los asuntos políticos	3	10.0%
El desinterés	2	6.7%
Nada	4	13.3%
Total	30	100%

### Relaciones con organizaciones internas, externas y redes.

18. Participación de la organización en redes con otras organizaciones del movimiento feminista.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy débil	2	6.7%
Débil	2	6.7%
Regulares	1	3.3%
Fuerte	12	40.0%
Muy fuerte	12	40.0%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

19. Participación de todas las organizaciones locales de mujeres en redes externas.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy débil	2	6.7%
Débil	3	10.0%
Regulares	2	6.7%
Fuerte	12	40.0%
Muy fuerte	9	30.0%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

20. Relaciones interpersonales con funcionarios de organizaciones externas.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Débiles	5	16.7%
Regulares	6	20.0%
Fuertes	11	36.7%
Muy fuertes	8	26.7%
Total	30	100%

### 21. Relaciones con actores locales.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Débiles	2	6.7%
Regulares	8	26.7%
Fuertes	11	36.7%
Muy fuertes	9	30.0%
Total	30	100%

### 22. Relaciones con actores internacionales.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy débil	5	16.7%
Débiles	3	10.0%
Regulares	7	23.3%
Fuertes	7	23.3%
Muy fuertes	6	20.0%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

# 23. Articulación con otras organizaciones e instituciones que no integran el movimiento feminista.

	Frecuenci	Porcentaj
	a	е
Muy débil	2	6.7%
Débil	4	13.3%
Regulares	7	23.3%
Fuertes	9	30.0%
Muy fuerte	6	20.0%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

# 24.¿Cómo se informa usted o los miembros de la organización sobre los asuntos del movimiento?

	Frecuenci	Porcentaj
	a	е
Amigos cercanos miembros de otras	7	23.3%
organizaciones	,	23.376
Miembros	16	53.3%
Liderazgo organizacional	14	46.7%
Funcionarios de instituciones y	5	16.7%
organizaciones externas al movimiento	ວ	10.7%
Otro ¿cuàl?	1	3.3%
De nadie	3	10.0%
Total	30	100%

Negociación y cumplimiento de acuerdos

# 25. Información dada por los colegas de la organización.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy poca	3	10.0%
Poca	5	16.7%
Regulares	7	23.3%
Mucha	10	33.3%
Muchísima	3	10.0%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

# 26. Información dada sobre el liderazgo de otras organizaciones del movimiento feminista.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy poca	1	3.3%
Poca	8	26.7%
Regulares	7	23.3%
Mucha	9	30.0%
Muchísima	3	10.0%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

## 27. Información dada por funcionarios de organizaciones externas.

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
Muy poca	2	6.7%
Poca	6	20.0%
Regulares	13	43.3%
Mucha	6	20.0%
Muchísima	1	3.3%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

28. Nivel de diálogo, negociación y generación de acuerdos a lo interno de la organización.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajo	2	6.7%
Bajo	3	10.0%
Regulares	10	33.3%
Alto	8	26.7%
Muy alto	5	16.7%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

29. Cumplimiento de la normatividad y los acuerdos entre los miembros activos de la organización.

	Freceunci	Porcentaje
	а	
Bajo	4	13.3%
Regulares	11	36.7%
Alto	6	20.0%
Muy alto	7	23.3%
NS/NR	2	6.7%
	9	100%

30. Nivel dialogo, negociación y acuerdos entre la organización agentes externos.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3.3%
Bajo	9	30.0%
Regulares	8	26.7%
Alto	5	16.7%
Muy alto	5	16.7%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

31. Cumplimiento de la normatividad y los acuerdos entre la organización y los agentes externos.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajo	1	3.3%
Bajo	8	26.7%
Regulares	5	16.7%
Alto	8	26.7%
Muy alto	6	20.0%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

### Cooperación.

32. De los compañeros de trabajo a lo interno

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy pocas	1	3.3%
Regulares	6	20.0%
Muchas	9	30.0%
Muchísimas	9	30.0%
NS/NR	5	16.7%
Total	30	100%

Cooperación de la organización con otras organizaciones o instituciones externas al movimiento.

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
Muy pocas	2	6.7%
Pocas	1	3.3%
Regulares	8	26.7%
Muchas	7	23.3%
Muchísimas	7	23.3%
NS/NR	5	16.7%
Total	30	100%

### Liderazgo

# 33. Funcionamiento del liderazgo a lo interno de la organización feminista.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy malas	2	6.7%
Malas	2	6.7%
Regulares	5	16.7%
Buenas	12	40.0%
Muy buenas	6	20.0%
NS/NR	3	10.0%
Total	30	100%

# 34. Grado de satisfacción con el liderazgo organizacional

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajo	1	3.3%
Bajo	4	13.3%
Regulares	3	10.0%
Alto	11	36.7%
Muy alto	7	23.3%
NS/NR	4	13.3%
Total	30	100%

### 35. Procedimiento de selección del liderazgo organizacional

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
A través de un pequeño grupo de	4	13.3%
miembros		
A través de la decisión/ voto de una gran		53.3%
parte de los miembros	16	ეა.ა%
Mediante designación de una persona o	F.	16.7%
entidad externa	5	10.7 %
Cada líder elije a su sucesor	1	3.3%
No hay elección	2	6.7%
Otro método ¿Cuál?	4	13.3%
Total	30	100%

### Cohesión Social

# 36. <u>Unidad, Sentido de pertenencia e identidad de los participantes en la organización.</u>

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy débil	1	3.3%
Débiles	1	3.3%
Regulares	5	16.7%
Altas	12	40.0%
Muy alta	8	26.7%
NS/NR	3	10.0%
Total	30	100%

# 37. Nivel de problemas causados por asuntos religiosos.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajo	10	33.3%
Bajos	9	30.0%
Regulares	2	6.7%
Altos	2	6.7%
Muy Altos	1	3.3%
NS/NR	6	20.0%
Total	30	100%

## 38. Nivel de problemas causados por asuntos políticos.

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
Muy bajo	5	16.7%
Bajos	7	23.3%
Regulares	3	10.0%
Altos	9	30.0%
Muy altos	1	3.3%
NS/NR	5	16.7%
Total	30	100%

## 39. Nivel de problemas entre miembros nuevos y antiguos participantes

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajo	7	23.3%
Bajos	9	30.0%
Regulares	3	10.0%
Altos	2	6.7%
Muy altos	2	6.7%
NS/NR	7	23.3%
Total	30	100%

## 40. Nivel de problemas entre los jóvenes y los mayores

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajo	9	30.0%
bajo	6	20.0%
Regulares	6	20.0%
Alto	4	13.3%
Muy alto	1	3.3%
NS/NR	4	13.3%
Total	30	100%

## 41. Nivel de problemas causados por enfoqué de género

	N	Porcentaje
Muy bajo	8	26.7%
bajo	12	40.0%
Regulares	1	3.3%
Muy alto	3	10.0%
NS/NR	6	20.0%
Total	30	100%

### 42. Nivel de problemas causados por demandas del movimiento

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajo	10	33.3%
Bajo	8	26.7%
Regulares	4	13.3%
Alto	1	3.3%
NS/NR	7	23.3%
Total	30	100%

# 43. Nivel de problemas causados por el tipo de protesta social.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy bajos	9	30.0%
bajos	8	26.7%
Regulares	2	6.7%
Altos	4	13.3%
Muy altos	1	3.3%
NS/NR	6	20.0%
Total	30	100%

# 44. Otros problemas causados por otras diferencias (diga cuál).

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy pocos	6	20.0%
Pocos	5	16.7%
Regulares	2	6.7%
Muchos	1	3.3%
Muchísimos	2	6.7%
NS/NR	15	50.0%
Total	30	100%

### Confianza

## 45. Confianza en los coordinadores de la organización

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy poca	1	3.3%
Poca	3	10.0%
Regulares	6	20.0%
Mucha	10	33.3%
Muchísima	8	26.7%
Total	30	100.0%

## 46. Interna (en los miembros de la organización)

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	40.0%
Mucha	12	40.0%
Muchísima	6	20.0%
Total	30	100.0%

### 47. En las organizaciones del movimiento feminista.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy poca	2	6.7%
Poca	5	16.7%
Regular	18	60.0%
Mucha	3	10.0%
Muy alta	2	6.7%
Total	30	100%

# 48. <u>Hacia los agentes externos (funcionarios institucionales, cooperantes, organizaciones)</u>

	frecuencia	Porcentaje
Muy débil	3	10.0%
Débiles	3	10.0%
Regulares	6	20.0%
Altas	12	40.0%
Muy alta	5	16.7%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

### **Control social**

### 49. Nivel de trasparencia de la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Poco	2	6.7%
Regulares	2	6.7%
Mucho	15	50.0%
Muchísimo	9	30.0%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# 51. <u>Conflictividad a lo interno de las organizaciones y a lo interno del movimiento feminista</u>

	frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	16.7%
Bajo	8	26.7%
Regulares	5	16.7%
Alto	4	13.3%
Muy alto	5	16.7%
NS/NR	3	10.0%
Total	30	100%

# 52. <u>Transparencia respecto al manejo de recursos económicos por parte de la organización feminista</u>

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Ваја	6	20.0%
Regulares	6	20.0%
Alto	6	20.0%
Muy alto	10	33.3%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

**Entrevista** (Coordinadoras de organizaciones que forman parte del movimiento feminista)

#### 7. ¿Cuántos miembros activos existen actualmente en la organización?

Según las entrevistadas el número de miembros oscila entre un mínimo de 6 participantes y 15 lo máximo para a cada organización.

# 8. ¿Considera usted que existe camaradería entre los integrantes de la organización y coordinadoras?

En su totalidad las entrevistadas afirman que si existe camaradería, algunas enuncian que desde inicios de su trabajo y una de ellas afirma que debido a que la mayoría del personal en su organización son trabajadoras sociales por eso existe mucha camaradería.

# 9. ¿Cómo valora la participación de los miembros activos en la organización que dirige? (es espontánea /obligatoria)

En su totalidad las coordinadoras afirman que se da de manera voluntaria y una de ellas afirma también que la razón es obvia la cual es que los miembros activos son voluntarios.

10.¿Qué impide su participación o la de los miembros en los asuntos organizacionales (Las ocupaciones laborales, La familia, La falta de respuestas y solución de los problemas, el funcionamiento de la organización, la religión, los asuntos políticos, el desinterés)

La mayoría de entrevistadas consideran que entre los impedimentos más frecuentes están la familia porque los miembros dedican mayor parte de su tiempo a su hogar y a la resolución de problemas dentro de tal así como también la religión y vida laboral no obstante la minoría opina que nada impide la participación ya que el tiempo que los participantes dedican a la organización es voluntario.

11. ¿Cómo es la toma de decisiones organizacional? (es centralizada, colegiada o participativa; quién incide más en la toma de decisiones).

La mayoría de entrevistados expuso que la toma de decisiones se realiza de manera participativa a nivel de junta directiva, no obstante a diferencia de un caso se dijo que al no hacerse presente la junta directiva a alguna reunión en general la directora es quien está facultada para tomar las decisiones ya que no puede haber un consenso.

# 12. ¿Cuál es su consideración sobre el liderazgo organizacional? (procedimiento de selección, cómo funciona, Grado de satisfacción con el liderazgo organizacional)

El grado de satisfacción es alto ya que todo se realiza democráticamente, además el grupo toma acciones correspondientes como parte de un proceso .Por tanto quien asume sabe que puede realizar actividades respectivas sin límites y sin problemas

# 13. Pertenencia y participación en actividades del movimiento feminista en movilizaciones protestas (marchas, campañas, visitas a centros educativo, cine foro)

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
Regulares	5	55.6
Buenas/muchas/altas/fuertes	2	22.2
muy buenas/muchísimas/muy altas/	2	22.2
muy fuerte	_	22.2
Total	9	100.0

# 14. Aporte o participación al de la trabajo de la organización que dirije (Recursos materiales, recursos económicos ,aportan todo ,no aportan nada

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Buenas/muchas/altas/fuertes	6	66.7
muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte	3	33.3
Total	9	100.0

# 15. Participación de la organización en red con otras organizaciones del movimiento feminista

	Frecuenci	Porcentaje
Regulares	5	55.6
Buenas/muchas/altas/fuertes	2	22.2
muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte	2	22.2
Total	9	100.0

#### 16. Relaciones interpersonales con funcionarios de organizaciones externas

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
Los miembros	1	11.1
El liderazgo organizacional	6	66.7
Agentes externos	2	22.2
Total	9	100.0

#### 17. Relaciones con actores locales

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Regulares	2	22.2
Buenas/muchas/altas/fuertes	4	44.4
muy		
buenas/muchísimas/muy	3	33.3
altas/ muy fuerte		
Total	9	100.0

#### 18. Relaciones con actores internacionales

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
malas/pocas/bajas	1	11.1
/débiles		
Buenas/muchas/altas/	3	33.3
fuertes		00.0
muy		
buenas/muchísimas/m	1	11.1
uy altas/ muy fuerte		
Total	5	55.6
Perdidos Sistema	4	44.4
Total	9	100.0

19. ¿Cómo valora la información y comunicación entre coordinadoras y los miembros de su organización?

Es asertiva y participativa.

20. ¿Cómo valora la información y comunicación dada por el liderazgo de otras organizaciones al movimiento feministas? (organizaciones internas y externas del movimiento feminista)

La información es importante, oportuna, creativa e inspiradora pero lo más significativo es que las organizaciones brindan información de las propias experiencias de las personas con las que a menudo trabajan ya sean hombres y mujeres, además todo lo referente a análisis de contexto.

21.¿Cùal es el nivel de dialogo, negociación y generación de acuerdos entre las coordinadoras y miembros de la organización?

Es buena dado de cada una es líder desde sus propios espacios.

22.¿Cùal es el nivel de dialogo, negociación y generación de acuerdos entre los miembros y coordinadoras de otras organizaciones o instituciones (A lo externo de la organización)

Es bueno

23.¿Tiene conocimiento sobre el grado de cumplimiento de los acuerdos entre los miembros activos y la organización feminista. Podría explicar algo al respecto?

Refiere respeto al trabajo de otras organizaciones, pero sin conocimiento pleno de acuerdos a través de alianzas, convenios u otros.

24.¿Còmo valora el grado de cumplimiento de los acuerdos entre la organización feminista y las instituciones y organizaciones sociales externas al movimiento?

Efectiva para fortalecer el accionar feminista desde los diferentes espacios de incidencia.

25. Sobre cohesión social, valorè còmo es la unidad de la directiva coordinadora y la unidad, sentido de pertenencia e identidad de los miembros de la organización

Existe una estructura interna que se encarga de la coordiancion y el buen funcionamiento de la organización.

# 26. Interna (entre los miembros de la organización)

		Frecuenci	Porcentaje
		а	
	Regulares	2	22.2
	Buenas/muchas/altas/fuertes	4	44.4
	muy buenas/muchísimas/muy altas/	2	22.2
	muy fuerte	_	22.2
	Total	8	88.9
	Sistema	1	11.1
Total		9	100.0

### 27. En las organizaciones del movimiento feminista

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Regulares	1	11.1
Buenas/muchas/altas/fuertes	3	33.3
muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte	5	55.6
Total	9	100.0

28. Hacia los agentes externos (funcionarios institucionales, cooperantes, organizaciones)

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
malas/pocas/bajas /débiles	1	11.1
Regulares	3	33.3
Buenas/muchas/altas/fuertes	4	44.4
muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte	1	11.1
Total	9	100.0

30. Nivel de trasparencia interna de la organización.

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Regulares	3	33.3
Buenas/muchas/altas/fuertes	4	44.4
muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte	2	22.2
Total	9	100.0

31. Transparencia respecto al manejo de recursos económicos por parte de la organización feminista

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Regulares	1	11.1
Buenas/muchas/altas/fuertes	2	22.2
muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte	6	66.7
Total	9	100.0

32. Conflictividad a lo interno de las organizaciones y a lo interno del movimiento feminista.

		Frecuenci	Porcentaje
		а	
	malas/pocas/bajas /débiles	1	11.1
	Regulares	3	33.3
	Buenas/muchas/altas/fuertes	3	33.3
	muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte	1	11.1
	Total	8	88.9
	Sistema	1	11.1
Total		9	100.0

29. Explique cómo los asuntos religiosos, políticos, generacionales o relaciones entre miembros nuevos y antiguos u otros, generan conflictos o afectan la convivencia en la organización.

Se delimitan derechos y se trata de actuar de acuerdos a los lineamientos de derecho, manteniendo siempre el respeto.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO No. 2**

Analizar la acción colectiva del movimiento feminista de León.

**Encuesta:** (Miembros activos dentro de las organizaciones que integran el movimiento feminista en León)

**Socioeconómica:** ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado?

#### 53. Violencia

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	2	6.7%
Baja	1	3.3%
Regulares	9	30.0%
Alta	13	43.3%
Muy alta	4	13.3%
Total	30	100%

# 54. Liderazgo

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy baja	1	3.3%
Regulares	6	20.0%
Alto	5	16.7%
Muy alto	12	40.0%
NS/NR	4	13.3%
Total :	30	100%

### 55. Derechos políticos

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy baja	2	6.7%
Baja	1	3.3%
Regulares	3	10.0%
Alta	10	33.3%
Muy alta	10	33.3%
NS/NR	4	13.3%
Total	30	100%

#### 56. Derechos económicos:

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy bajos	2	6.7%
Bajos	5	16.7%
Regulares	2	6.7%
Muchos	8	26.7%
Muchísimos	8	26.7%
NS/NR	5	16.7%
Total	30	100%

# 57. Derechos Sociales

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy bajos	1	3.3%
Bajos	1	3.3%
Regulares	1	3.3%
altos	9	30.0%
Muy altos	11	36.7%
NS/NR	4	13.3%
Total	30	100%

# 58. Salud sexual y reproductiva

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	2	6.7%
Regular	3	10.0%
Alta	2	6.7%
Muy alta	20	66.7%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

#### 59. Ciudadanía

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy baja	4	13.3%
Baja	3	10.0%
Muy alta	21	70.0%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

#### 60. Aborto

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Baja	1	3.3%
Regular	9	30.0%
Alta	9	30.0%
Muy alta	11	36.7%
Total	30	100%

**Socioeconómico:** ¿Cómo son los servicios sociales ofrece la organización a la que pertenece?

61. Información

	FRECUENCI	Porcentaje
	А	
Malos	1	3.3%
Regular	9	30.0%
Buenos	9	30.0%
Muy buenos	11	36.7%
Total	30	100%

# 62. Mediación

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy malos	11	36.7%
Malos	7	23.3%
Regular	6	20.0%
Buenos	1	3.3%
Muy buenos	4	13.3%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# 63. Asesoría jurídica

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy malos	11	36.7%
Malos	6	20.0%
Regular	5	16.7%
Buenos	3	10.0%
Muy buenos	5	16.7%
Total	30	100%

# 64. Acompañamiento de denuncias

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy malos	2	6.7%
Malos	2	6.7%
Regular	3	10.0%
Buenos	9	30.0%
Muy buenos	13	43.3%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# 65. Atención psicológica

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy malos	11	36.7%
Malos	2	6.7%
Regular	6	20.0%
Buenos	6	20.0%
Muy buenos	4	13.3%
Total	30	100%

Política: ¿En qué medios de comunicación divulga el movimiento feminista sus acciones?

68. Televisión

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy poco	13	43.3%
росо	8	26.7%
Regular	4	13.3%
Mucho	3	10.0%
Muchísimo	2	6.7%
Total	30	100%

#### 69. Periódico

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy poco	3	10.0%
росо	13	43.3%
Regular	2	6.7%
Mucho	5	16.7%
Muchísimo	8	26.7%
Total	30	100%

70. Internet

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy poco	3	10.0%
росо	13	43.3%
Regular	2	6.7%
Mucho	5	16.7%
Muchísimo	8	26.7%
Total	30	100%

¿En qué tipo de acciones de movilización participa o ha participado usted como miembro del movimiento feminista?

#### 71. Plantones

	FRECUENC	Porcentaje
	IA	
Muy poco	1	3.3%
Mucho	6	20.0%
Muchísimo	22	73.3%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

72. Marchas

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy poco	1	3.3%
regular	2	6.7%
Mucho	6	20.0%
Muchísimo	21	70.0%
Total	30	100%
}		

#### 73. Hablatones

	Frecuenci	Porcenta
	a	je
Muy poco	3	10.0%
росо	3	10.0%
Regular	4	13.3%
Mucho	6	20.0%
Muchísimo	7	23.3%
Muy poco	8	26.7%
Total	30	100%

### 74. Ferias

	Frecuencia	Porcentaje
Muy poco	1	3.3%
poco	2	6.7%
Regular	4	13.3%
Mucho	8	26.7%
Muchísimo	14	46.7%
Muy poco	1	3.3%
Total	30	100%

Politica: ¿Cómo destacaría la incidencia del movimiento en el ámbito político del país?

75. Iniciativas y reformas de leyes

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
Ваја	2	6.7%
Regular	9	30.0%
Alta	9	30.0%
Muy alta	8	26.7%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

76. Programas de gobierno nacional

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy baja	3	10.0%
Ваја	4	13.3%
Regular	10	33.3%
Alta	10	33.3%
Muy alta	1	3.3%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# 77. Políticas municipales

	Frecuenci	Porcentaje
	a	
Muy baja	4	13.3%
Baja	4	13.3%
Regular	12	40.0%
Alta	6	20.0%
Muy alta	3	10.0%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

### **Cultural:**

78.Uso de emblemas

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
poco	1	3.3%
Regular	8	26.7%
muchos	8	26.7%
muchísimos	13	43.3%
Total	30	100%

79. colores

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
росо	2	6.7%
Regular	7	23.3%
muchos	8	26.7%
Muchísimos	13	43.3%
Total	30	100%

# 80. Uso de eslogan

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Poco	1	3.3%
Regular	8	26.7%
mucho	6	20.0%
Muchísimo	14	46.7%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# 81. Uso de lenguaje (oral, expresiones corporales, faciales)

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Poco	1	3.3%
Regular	10	33.3%
Mucho	7	23.3%
Muchísimo	11	36.7%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# 82. Ejes de discurso

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Poco	2	6.7%
Muy poco	3	10.0%
Regular	5	16.7%
Mucho	7	23.3%
Muchísimo	12	40.0%
NS/NR	1	3.3%
Total	30	100%

# ¿Qué tan presentes están, en su organización, los siguientes patrones culturales?

#### 83. Estereotipos

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy poco	9	30.0%
росо	6	20.0%
Regular	7	23.3%
Mucho	4	13.3%
Muchísimo	1	3.3%
NS/NR	3	10.0%
	30	100%

#### 84. Machismo

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy poco	8	26.7%
росо	11	36.7%
Regular	4	13.3%
Mucho	1	3.3%
Muchísimo	4	13.3%
NS/NR	4	13.3%
Total	30	100%

#### 85. Equidad de género

	Frecuen	Porcentaje
	cia	
Muy poco	1	3.3%
poco	2	6.7%
Regular	3	10.0%
Mucho	11	36.7%
Muchísimo	10	33.3%
NS/NR	2	6.7%
Total	30	100%

#### 86. Feminismo radical

	Frecuenci	Porcentaje
	а	
Muy poco	10	33.3%
poco	6	20.0%
Regular	6	20.0%
Mucho	1	3.3%
Muchísimo	2	6.7%
NS/NR	5	16.7%
Total	30	100%

**Entrevista** (Coordinadoras de organizaciones que forman parte del movimiento feminista)

#### Socioeconómica:

**33.** ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres que se imparten en la organización que dirige? ( Sobre violencia, sobre , derechos políticos, sobre derechos económicos, sobre derechos sociales, sobre salud sexual y reproductiva ,sobre aborto Sobre ciudadanía

La calidad la hemos valorado con los post test, pre test, las valoraciones de las y los participantes, quienes han expresado que les gusta el trabajo realizado como efectivo y oportuno en temas de educación sexual para sus vidas y sus vidas laborales y familiares.

# 34. ¿Cómo cree usted que es la calidad de los servicios sociales que ofrece la organización?

Efectivos y creativos.

#### **Política**

35. ¿En qué medios de comunicación divulga la organización las acciones del movimiento? ¿Cuál es la relevancia de la participación de los medios de comunicación para la organización? (Radios, Televisión, Periódicos, Internet)

- Redes sociales
- Facebook (perfil y fanpage)
- Twitter
- Canales locales de televisión

36. ¿En qué tipo de acciones de movilización participan o han participado los miembros de la organización que dirige? ¿A través de que se implementan este tipo de acciones de movilización? (Hablatones, marchas, plantones y ferias)

- Ferias informativas
- Capacitaciones
- Encuentros nacionales, latioamericanos
- Hablatones
- Plantones
- Marchas
- Abordajes cara a cara

- Jornadas virtuales
- Mesas de debates sociales

# 37. ¿Cuál ha sido la incidencia del movimiento en el ámbito político del país? (Iniciativas y reformas de leyes, en políticas municipales y en políticas nacionales)...

En la recolección de firmas para aprobaciones de leyes en pro de los derechos humanos de niñez, adolescencia, juventud y mujer

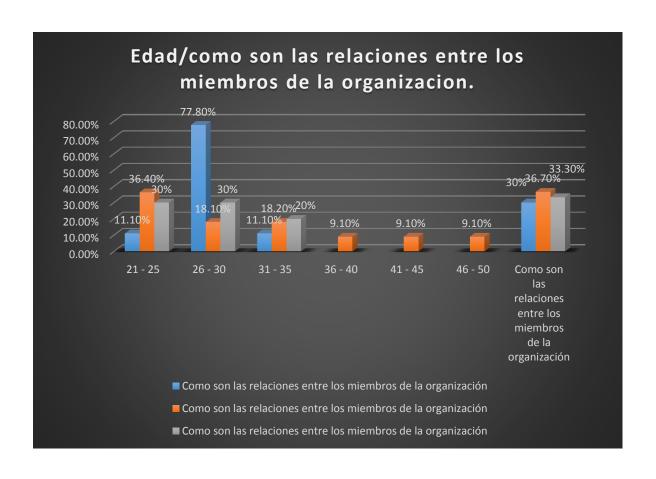
#### Cultural:

38. ¿Qué patrones culturales (estereotipos, equidad de género, machismo, feminismo radical) tienen mayor presencia dentro del movimiento feminista? Explique brevemente

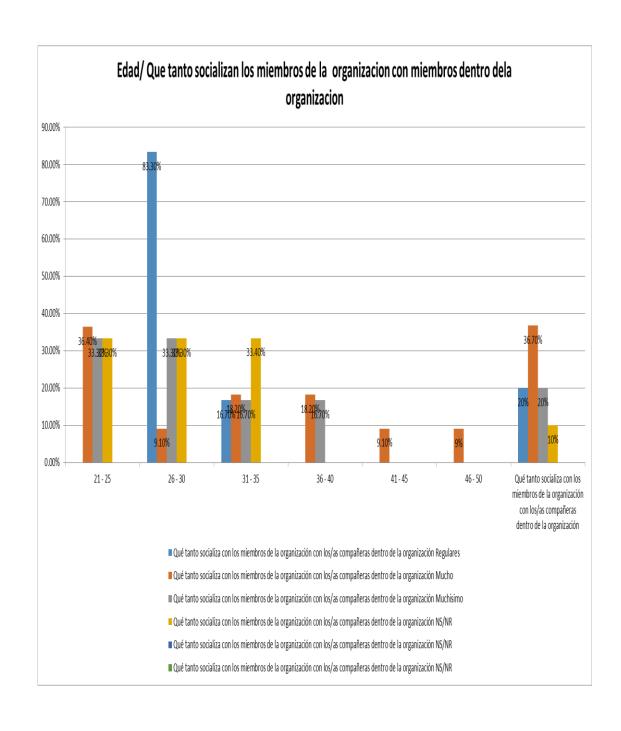
Los estereotipos de relaciones de poder los que se han ido trabajando poco a poco para mejorar la calidad de vida de las parejas asi como la denuncia en caso de violencia.

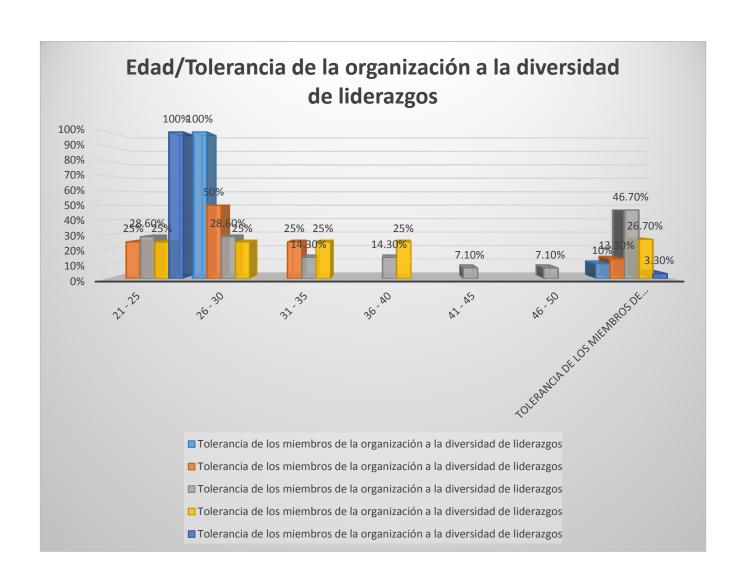
39. ¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos por parte de los miembros de la organización y sociedad? (uso de emblemas, colores, uso de eslogan, lenguaje (expresiones corporales o faciales)y ejes de discurso) Podría explicar brevemente

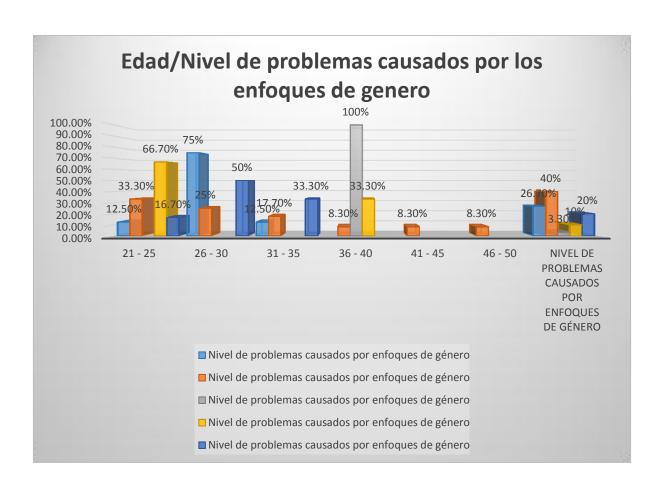
Los símbolos y emblemas son valorados, validados por el equipo y los espacios de participación donde se analiza al impacto de los mismos, los que son retomados como parte de sus acciones es por tanto que se valoran como afectivos

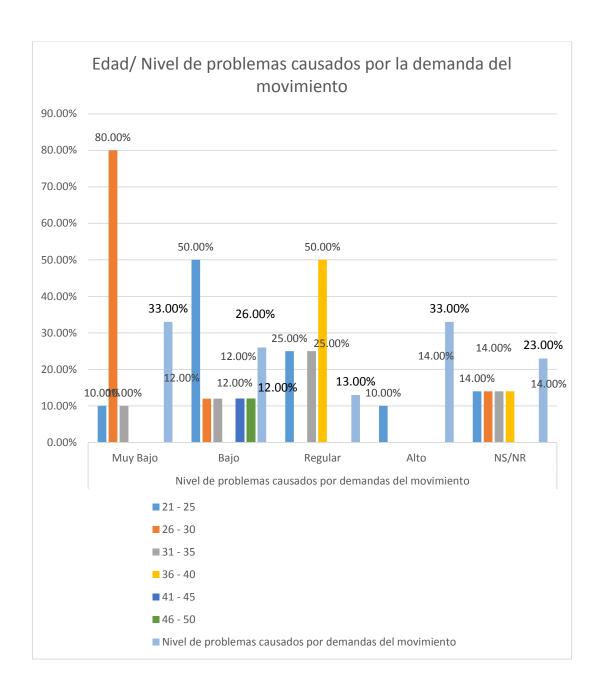


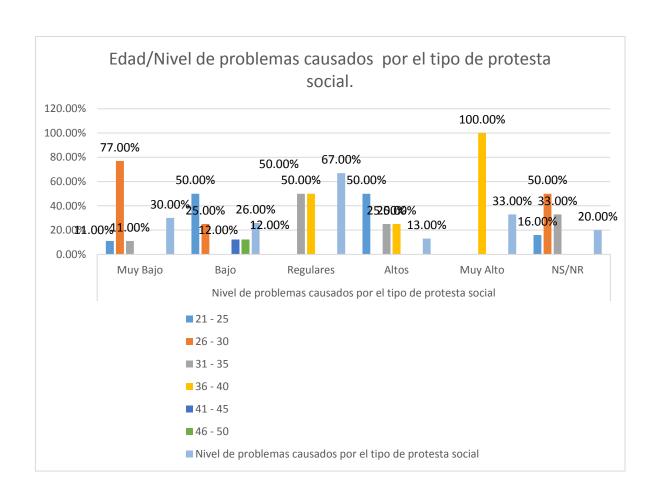








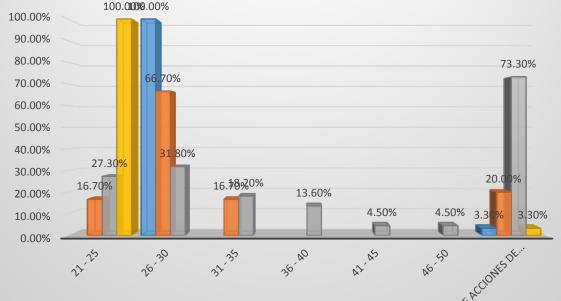




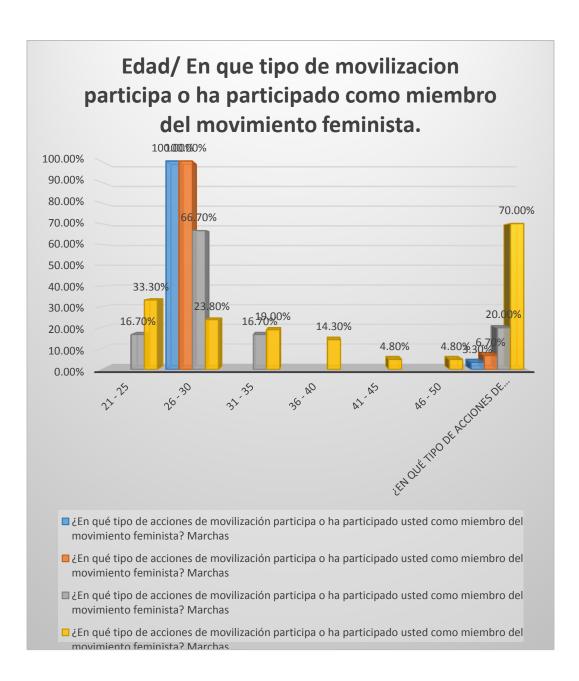


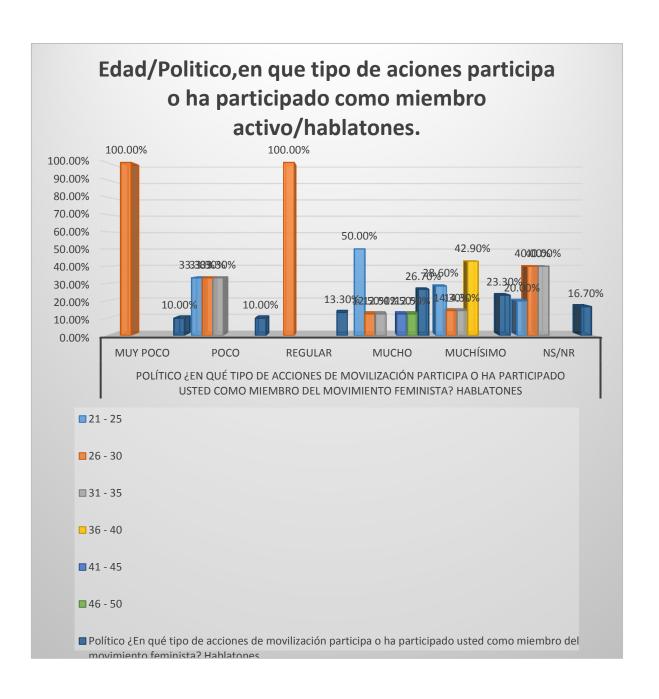


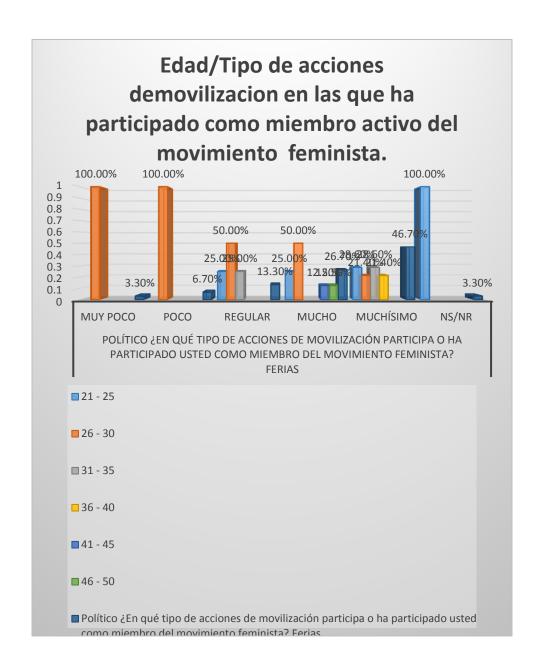


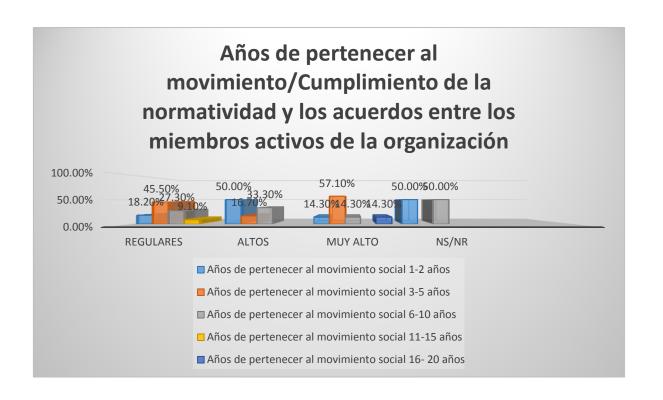


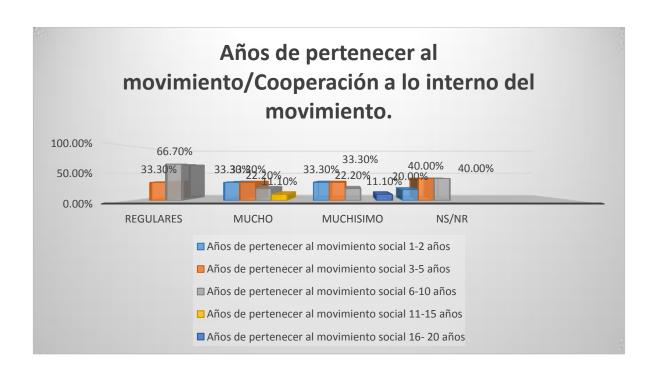
- ■¿En qué tipo de acciones de movilización participa o ha participado usted como miembro del movimiento feminista? Plantones
- ¿En qué tipo de acciones de movilización participa o ha participado usted como miembro del movimiento feminista? Plantones
- ■¿En qué tipo de acciones de movilización participa o ha participado usted como miembro del movimiento feminista? Plantones
- ¿En qué tipo de acciones de movilización participa o ha participado usted como miembro del movimiento feminista? Plantones

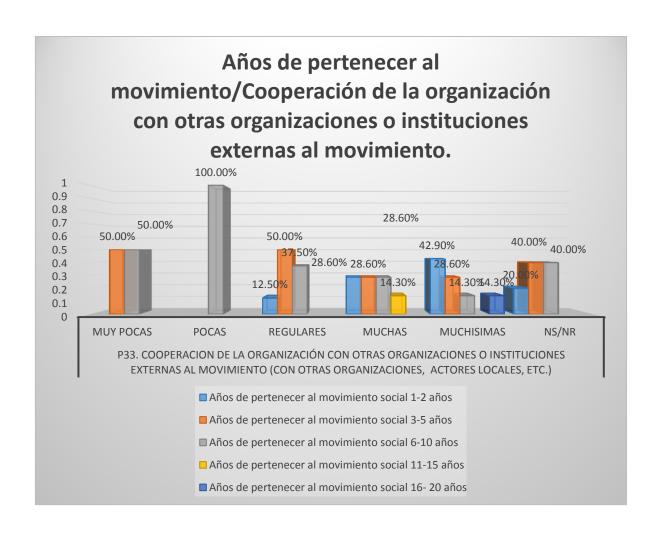


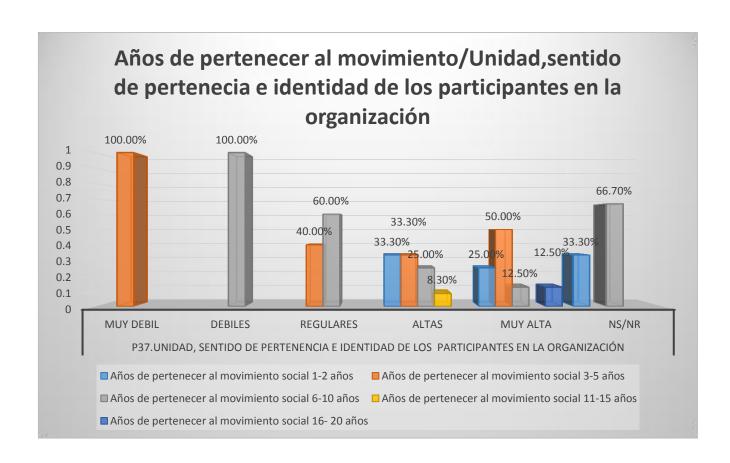




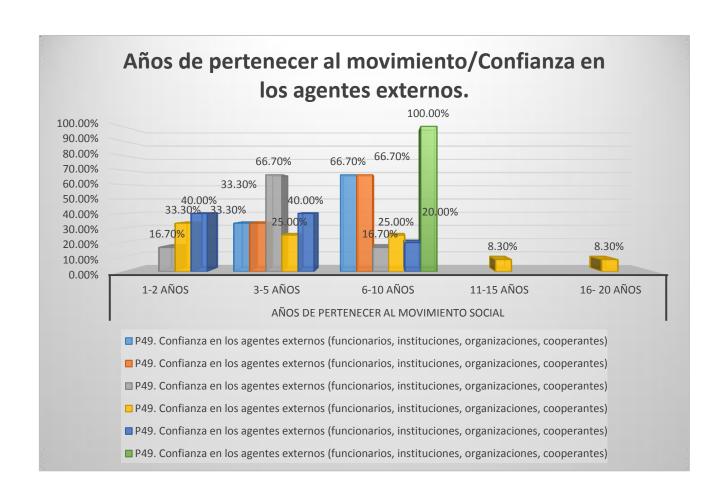


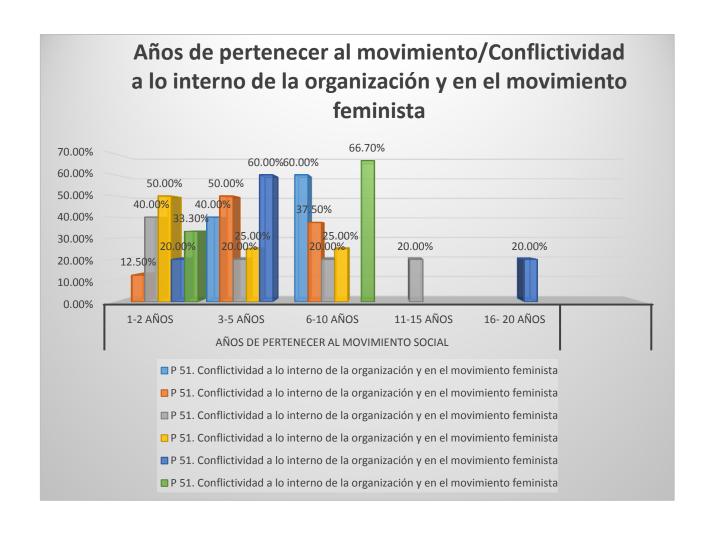


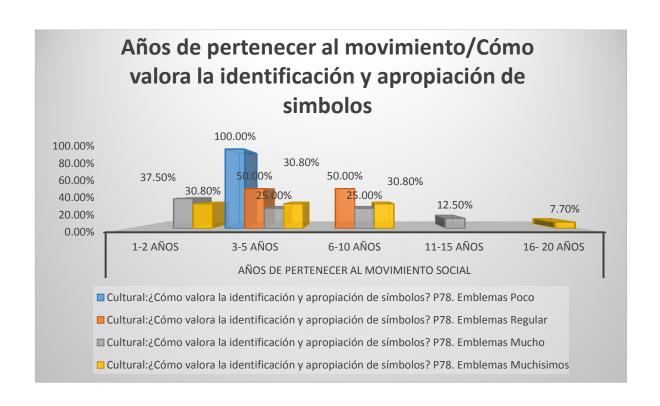


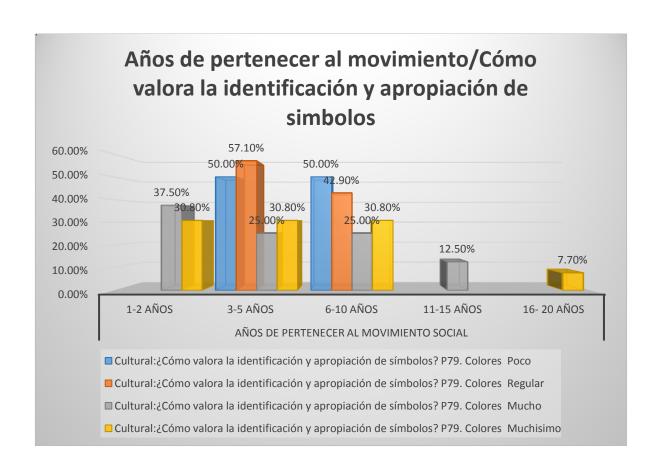


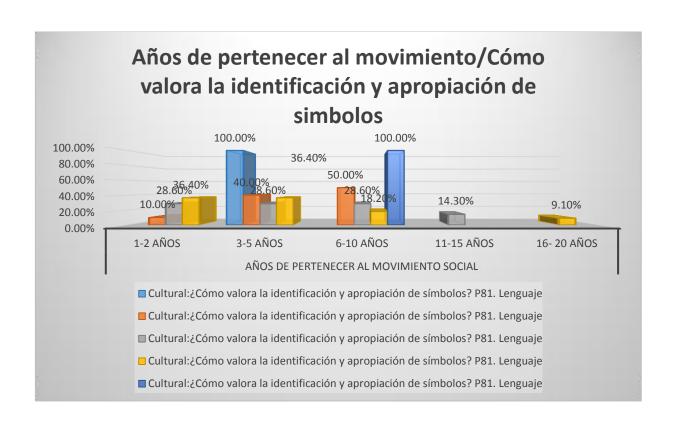










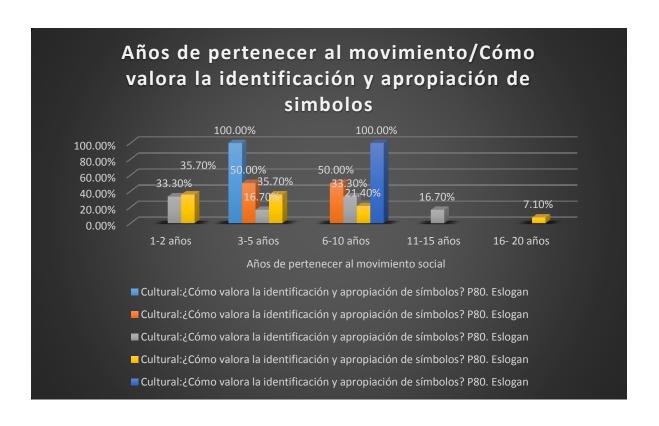


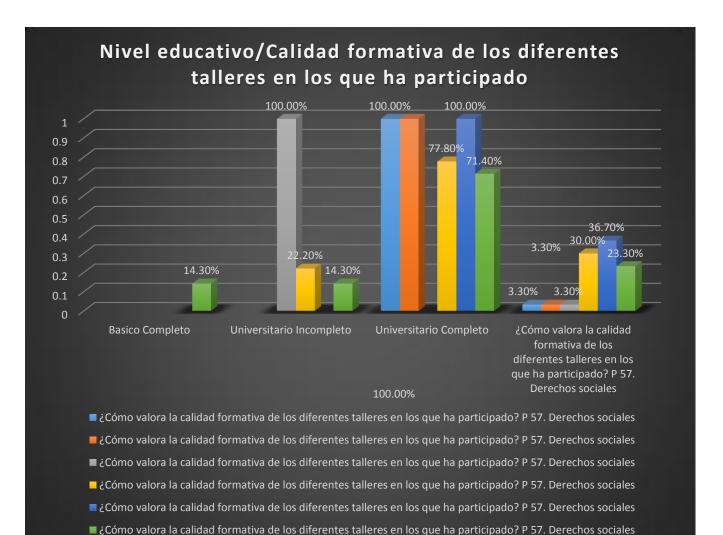


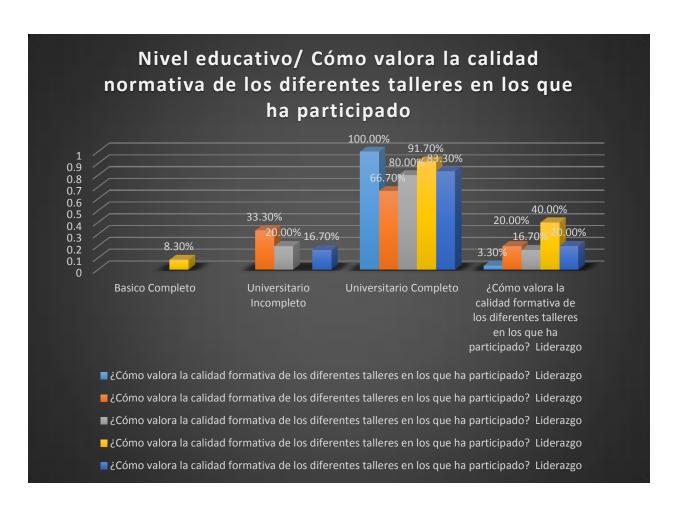


Años de pertenecer al movimiento social

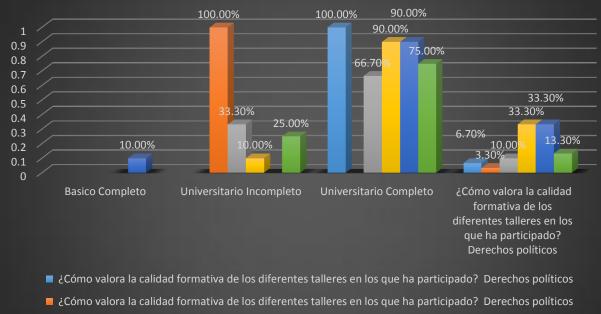
- Cultural:¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos? P82. Ejes del discurso
- Cultural:¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos? P82. Ejes del discurso
- Cultural:¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos? P82. Ejes del discurso
- Cultural:¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos? P82. Ejes del discurso
- Cultural:¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos? P82. Ejes del discurso
- Cultural:¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos? P82. Ejes del discurso











- ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos políticos
- ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos políticos
- ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos políticos
- ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos políticos



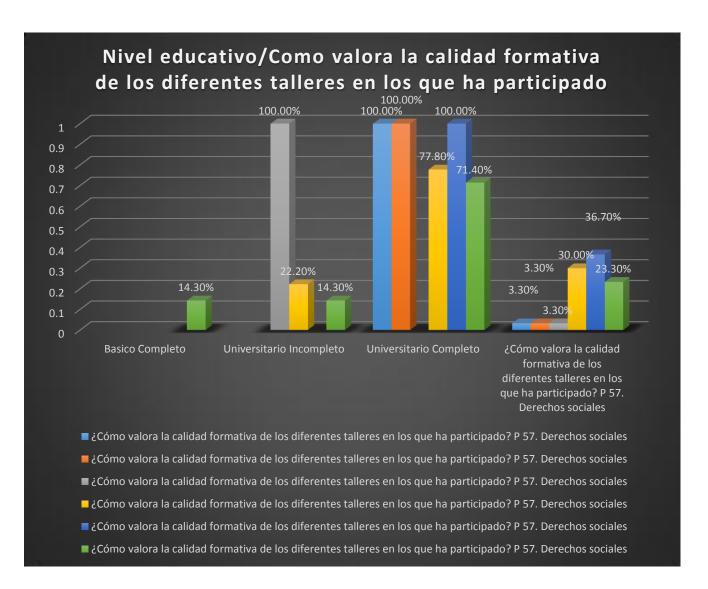


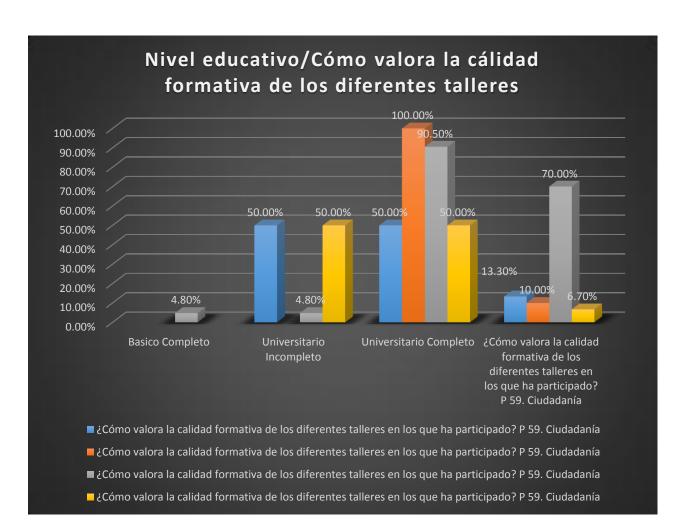
- formativa de los E ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? চুনাধুন হুমুখু মুধুন হুমুখুন দুলু চুন্দু কুলি দুলুই চুন্দু কুলি দুলুই চুন্দু কুলি দুলুই চুন্দু চ
- ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Sक्रिस्टाउँ के अधिकार १९६५ हो अंदि ।
- ■¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Salud sexual y reproductiva
- ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Salud sexual y reproductiva
- ■¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Salud sexual y reproductiva

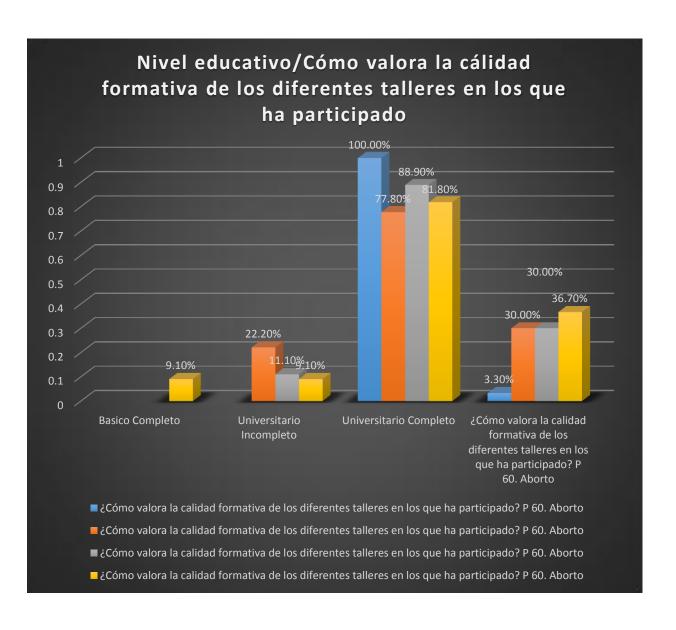


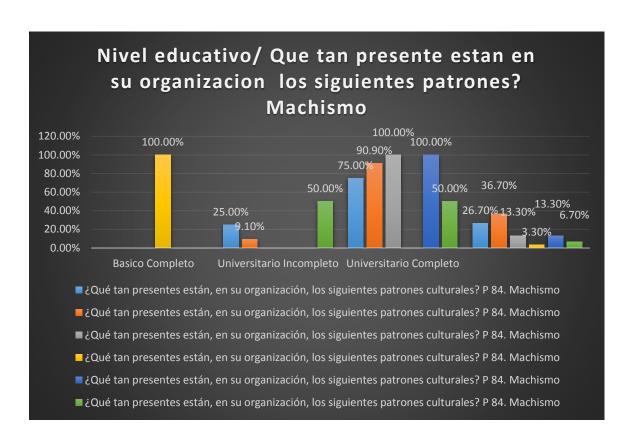


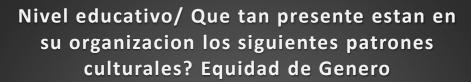
- Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos económicos
- Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos económicos
- Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos económicos
- Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos económicos
- Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos económicos
- Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres en los que ha participado? Derechos económicos







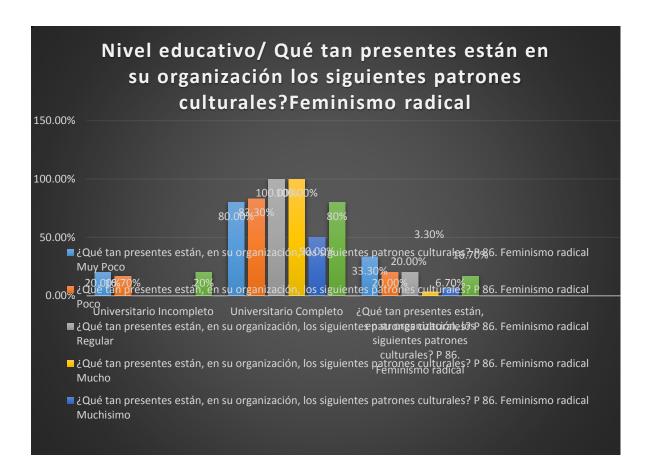






Basico Cocopetatamive reixenite snexitabuje dessitar ga Gizarquiant, dos siguientes patrones culturales? P 85. Equidad de Gene

- ¿Qué tan presentes están, en su organización, los siguientes patrones culturales? P 85. Equidad de Genero Muy Poco
- ■¿Qué tan presentes están, en su organización, los siguientes patrones culturales? P 85. Equidad de Genero Poco
- ■¿Qué tan presentes están, en su organización, los siguientes patrones culturales? P 85. Equidad de Genero Regular
- ¿Qué tan presentes están, en su organización, los siguientes patrones culturales? P 85. Equidad de Genero Mucho



### **Instrumento No.1**

# Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Unan-León organización

## Incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista de León.

### **Encuesta**

# (Miembros activos dentro de las organizaciones que integran el movimiento feminista en León.)

**Observación**: La escala de valores para responder las preguntas cerradas es la siguiente: **1=** muy malas/muy pocas/muy bajas/muy débil **2=**malas/pocas/bajas /débiles**3=**Regulares**4=**Buenas/muchas/altas/fuertes**5=**muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte.

NR: no respondió
Aspectos Generales:
1. Sexo: H M
2. Edad: 21-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51-55 56-60 61-65 66 / +
3. Años de pertenecer al movimiento: 1-2 años 3-5 años 6-10 años 11-15 años 16- 20 años 21-30 años 31-40 años 41-50 años 51 / + años
4. Nivel educativo: No letrado Primaria incompleta Primaria completa Básico incompleto Básico completo Diversificado incompleto Diversificado completo Universitario incompleto Universitario completo
5. Profesión u oficio:

### **OBJETIVO ESPECÍFICO No. 1**

**NS:** no sabe

Identificar los indicadores de capital social organizacional.

	Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5	NS/ NR
6	Cómo son las relaciones entre los miembros de la organización						

7	Cantidad de miembros en la organización			
8	Qué tanto socializa con los miembros de la organización con los/as compañeras dentro de la organización			
9	Qué tanto socializa con los miembros de la organización con los/as compañeras fuera de la organización			
10	Tolerancia de los miembros de la organización a la diversidad de liderazgos			

	Vida asociativa y participación	1	2	3	4	5	NS/
							NR
11	Pertenencia y participación en actividades del						
	movimiento feminista en movilizaciones protestas						
	(marchas, campañas, visitas a centros educativo, cine						
	foro)						

12. Cuál es su aporte o participa	cion ai trabajo organizacionai.
a) Recursos materiales	c) Aportan todo
b) Recursos económicos	d) No aportan nada

		1	2	3	4	5	NS/ NR
13	Espontaneidad de la participación en la organización.						
14	Obligatoriedad de la participación en la organización.						

15. Qué impide su participación o la de los miembros en los asuntos organizacionales:
a) Las ocupaciones laborales
b) La familia
c) La falta de respuestas y solución de los problemas
d) El mal funcionamiento de la organización

e) La religión
f) Los asuntos políticos
g) El desinterés
h) Otro cuál
i) Nada
16. ¿Quién cree usted que más incide en la toma de decisiones organizacionales a nivel local?:
a) Los miembros c) Agentes externos ¿cuáles?
b) El liderazgo organizacional
17. Qué impide la participación de los miembros en los asuntos organizacionales:
a) Las ocupaciones laborales
b) La familia
c) La falta de respuestas y solución de los problemas
d) El funcionamiento de la organización
e) La religión
f) Los asuntos políticos
g) El desinterés
h) Otro cuál
i) Nada
Relaciones con organizaciones internas, externas 1 2 3 4 5 N

	Relaciones con organizaciones internas, externas y redes	1	2	3	4	5	NS/ NR
18	Participación de la organización en redes con otras organizaciones del movimiento feminista						
19	Participación de todas las organizaciones locales de mujeres en redes externas.						
20	Relaciones interpersonales con funcionarios de organizaciones externas						
21	Relaciones con actores locales						

22	Relaciones con actores internacionales			
23	Articulación con otras organizaciones e instituciones			
	que no integran el movimiento feminista.			

### Información y comunicación sobre los asuntos organizacionales

24. ¿Cómo se informa usted o los miembros de la organización sobre los asuntos del movimiento?:

a) Amigos cercanos miembros de otras organizaciones
o) Miembros
c) Liderazgo organizacional
d) Funcionarios de instituciones y organizaciones externas al movimiento
e) Otro ¿cuál?
f) De nadie

	Negociación y cumplimiento de acuerdos	1	2	3	4	5	NS/ NR
25	Información dada por los colegas de la organización						
26	Información dada por el liderazgo de otras organizaciones del movimiento feminista						
27	Información dada por funcionarios de organizaciones externas						
28	Nivel de diálogo, negociación y generación de acuerdos a lo interno de la organización						
29	Cumplimiento de la normatividad y los acuerdos entre los miembros activos y la organización.						
30	Nivel dialogo, negociación y acuerdos entre la organización agentes externos.						
31	Cumplimiento de la normatividad y los acuerdos entre la organización y los agentes externos.						

	Cooperación	1	2	3	4	5	NS/NR
32	De los compañeros de trabajo a lo interno(entre colegas)						
33	De la organización con otras organizaciones o instituciones externas al movimiento (con otras organizaciones, actores locales, etc.)						

	Liderazgo	1	2	3	4	5	NS/NR
34	Funcionamiento del liderazgo a lo interno de la organización feminista						
35	Grado de satisfacción con el liderazgo organizacional.						

~ ~	Procedimiento						
.7 K	Drocodimionto	$\sim$	COLOCION	$\Delta \Delta I$	lidorozdo	Organiza	alanal:
.)().	FIUGEOITHEILU	$\Box$	SEIECTION	$\Box$	HUELA/UU	Ulualiiza	uui ai.

١.				~				
21	Δ	travae	da iin	nadilana	aruna	dΔ	miembros	
$\alpha$	$\neg$	uaves	uc un	pequello	ul ubo	uС	111101110103	

a) A través de un pequeño grupo de miembros
b) A través de la decisión / voto de una gran parte de los miembros
a) Madiante decimanión de una navaga e antidad estama

<ul> <li>c) Mediante designación de una persona o entidad exte</li> </ul>
---

ď	Cada	líder	elige	a su	sucesor
u,	Juan	ii a o i	Oligo	u ou	000001

e)	No	hay	elección
----	----	-----	----------

	Cohesión social	1	2	3	4	5	NS/ NR
37	Unidad, sentido de pertenencia e identidad de los participantes en la organización						
38	Nivel de problemas causados por asuntos religiosos						
39	Nivel de problemas causados por asuntos políticos						
40	Nivel de problemas entre miembros nuevos y antiguos participantes						
41	Nivel de problemas entre los jóvenes y los mayores						
42	Nivel de problemas causados por enfoques de						

	género			
43	Nivel de problemas causados por demandas del movimiento			
44	Nivel de problemas causados por el tipo de protesta social			
45	Otros problemas causados por otras diferencias (diga cuál)			

	Confianza	1	2	3	4	5	NS/
							NR
46	Confianza en los coordinadores de la organización						
47	Interna (en los miembros de la organización)						
48	En las organizaciones del movimiento feminista						
49	Hacia los agentes externos (funcionarios institucionales, cooperantes, organizaciones)						

	Control social	1	2	3	4	5	NS/
							NR
50	Nivel de trasparencia de la organización.						
51	Conflictividad a lo interno de las organizaciones y a lo interno del movimiento feminista						
52	Transparencia respecto al manejo de recursos económicos por parte de la organización feminista						

### **OBJETIVO ESPECÍFICO No. 2**

### Analizar la acción colectiva del movimiento feminista de León.

	Socioeconómica: ¿Cómo valora la calidad formativa	1	2	3	4	5	NS/
	de los diferentes talleres en los que ha participado?						NR
53	Violencia						
54	Liderazgo						
55	Derechos políticos						

56	Derechos económicos			
57	Derechos sociales			
58	Sobre salud sexual y reproductiva			
59	Ciudadanía			
60	Aborto			

	¿Qué servicios sociales ofrece la organización a la	1	2	3	4	5	NS/
	que pertenece?						NR
61	Información						
62	Mediación						
63	Asesoría jurídica						
64	Acompañamiento en las denuncias						
65	Atención psicológica						
66	Financiamiento para emprendedurismo						

	Política: ¿En qué medios de comunicación divulga el	1	2	3	4	5	NS/
	movimiento feminista sus acciones?						NR
67	Radio						
68	Televisión						
69	Periódico						
70	Internet						

	¿En qué tipo de acciones de movilización participa o ha participado usted como miembro del movimiento feminista?	1	2	3	4	5	NS/ NR
71	Plantones						

72	Marchas			
73	Hablatones			
74	Ferias			

	¿Cómo destacaría la incidencia del movimiento en el	1	2	3	4	5	NS/
	ámbito político del país?						NR
75	En iniciativas y reformas de leyes						
76	Programas de gobierno nacional						
77	En políticas municipales						

.

	Cultural: ¿Cómo valora la identificación y apropiación	1	2	3	4	5	NS/
	de símbolos?						NR
78	Uso de emblemas						
79	Colores						
80	Uso de eslogan						
81	Uso de lenguaje( oral, expresiones corporales y/o faciales)						
82	Ejes del discurso						

	¿Qué tan presentes están, en su organización, los	1	2	3	4	5	NS
	siguientes patrones culturales?						/N
							R
83	Estereotipos						
84	Machismo						
85	Equidad de género						
86	Feminismo radical						

### Instrumento No. 2

## Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Unan-León organización

## Incidencia del capital social organizacional en la acción colectiva del movimiento feminista de León.

### **Entrevista**

(Coordinadoras de organizaciones que forman parte del movimiento feminista)

**Observación**: La escala de valores para responder las preguntas cerradas es la siguiente: **1=** muy malas/muy pocas/muy bajas/muy débil **2=**malas/pocas/bajas/débiles**3=**Regulares**4=**Buenas/muchas/altas/fuertes**5=**muy buenas/muchísimas/muy altas/ muy fuerte.

NS: no sabe

NR: no respondió

### Aspectos generales:

1. Nombre y apellidos:	
2. Profesión u oficio:	
3. nombre de la institución u organización:	
4. años de trabajar en la institución u organización:	
5. Cargo dentro de la organización:	
6. Tiempo de ocupar el cargo en la organización:	

### **OBJETIVO ESPECÍFICO No. 1**

### Identificar los indicadores de capital social organizacional.

- 7. ¿Cuántos miembros activos existen actualmente en la organización?
- 8. ¿Considera usted que existe camaradería entre los integrantes de la organización y coordinadoras?
- 9. ¿Cómo valora la participación de los miembros activos en la organización que dirige? (es espontánea /obligatoria)
- 10.¿Qué impide su participación o la de los miembros en los asuntos organizacionales (Las ocupaciones laborales, La familia, La falta de respuestas y solución de los problemas, el funcionamiento de la organización, la religión, los asuntos políticos, el desinterés)

- 11.¿ Cómo es la toma de decisiones organizacional ? (es centralizada, colegiada o participativa; quién incide más en la toma de decisiones).
- 12.¿ Cuál es su consideración sobre el liderazgo organizacional? (procedimiento de selección, cómo funciona, Grado de satisfacción con el liderazgo organizacional)

	Vida asociativa y participación	1	2	3	4	5	NS/NR
13	Pertenencia y participación en actividades del movimiento feminista en movilizaciones protestas (marchas, campañas, visitas a centros educativo, cine foro)						
14	Aporte o participación al de la trabajo de la organización que dirije(Recursos materiales, recursos económicos ,aportan todo ,no aportan nada )						

	Relaciones con organizaciones internas, externas y redes	1	2	3	4	5	NS/NR
15	Participación de la organización en red con otras organizaciones del movimiento feminista						
16	Relaciones interpersonales con funcionarios de organizaciones externas						
17	Relaciones con actores locales						
18	Relaciones con actores internacionales						_

- 19. ¿Cómo valora la información y comunicación entre coordinadoras y los miembros de su organización?
- 20. ¿Cómo valora la información y comunicación dada por el liderazgo de otras organizaciones al movimiento feministas? (organizaciones internas y externas del movimiento feminista)
- 21. ¿Cuál es el nivel de diálogo, negociación y generación de acuerdos entre los coordinadoras y miembros de la organización? (a lo interno de la organización)

- 22. ¿Cuál es el nivel de diálogo, negociación y generación de acuerdos entre los miembros y coordinadoras de otras organizaciones o instituciones (a lo externo de la organización)?
- 23. ¿Tiene conocimiento sobre el grado de cumplimiento de los acuerdos entre entre los miembros activos y la organización feminista. Podría explicar algo al respecto?
- 24. ¿Cómo valora el grado de cumplimiento de los acuerdos entre la organización feminista y las instituciones y organizaciones sociales externas al movimiento?
- 25. Sobre la cohesión social, valore cómo es la unidad de la directiva coordinadora y la unidad, sentido de pertenencia e identidad de los miembros de la organización

	En general valore como es la confianza:	1	2	3	4	5	NS/NR
26	Interna (entre los miembros de la organización)						
27	En las organizaciones del movimiento feminista						
28	Hacia los agentes externos (funcionarios institucionales, cooperantes, organizaciones)						

29. Explique cómo los asuntos religiosos, políticos, generacionales o relaciones entre miembros nuevos y antiguos u otros, generan conflictos o afectan la convivencia en la organización.

	Sobre el control social valore:	1	2	3	4	5	NS/NR
30	Nivel de trasparencia interna de la organización.						
31	Transparencia respecto al manejo de recursos económicos por parte de la organización feminista						
32	Conflictividad a lo interno de las organizaciones y a lo interno del movimiento feminista						

### **OBJETIVO ESPECÍFICO No. 2**

### Analizar la acción colectiva del movimiento feminista de León.

#### Socioeconómica:

- 33. ¿Cómo valora la calidad formativa de los diferentes talleres que se imparten en la organización que dirige? (Sobre violencia, sobre , derechos políticos, sobre derechos económicos, sobre derechos sociales, sobre salud sexual y reproductiva ,sobre aborto Sobre ciudadanía
- 34. ¿Cómo cree usted que es la calidad de los servicios sociales que ofrece la organización?

#### **Política**

- 35. ¿En qué medios de comunicación divulga la organización las acciones del movimiento? ¿Cuál es la relevancia de la participación de los medios de comunicación para la organización? (Radios, Televisión, Periódicos, Internet)
- 36. ¿En qué tipo de acciones de movilización participan o han participado los miembros de la organización que dirige? ¿A través de que se implementan este tipo de acciones de movilización? (Hablatones, marchas, plantones y ferias)
- 37. ¿Cuál ha sido la incidencia del movimiento en el ámbito político del país? (Iniciativas y reformas de leyes, en políticas municipales y en políticas nacionales)...

### **Cultural:**

- 38. ¿Qué patrones culturales (estereotipos, equidad de género, machismo, feminismo radical) tienen mayor presencia dentro del movimiento feminista? Explique brevemente
- 39. ¿Cómo valora la identificación y apropiación de símbolos por parte de los miembros de la organización y sociedad? (uso de emblemas, colores, uso de eslogan, lenguaje (expresiones corporales o faciales y ejes de discurso) Podría explicar brevemente