

Perspectiva de género en organizaciones sociales y ambientalistas.



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca
Comprometidos con la vida.

La perspectiva de género en las organizaciones sociales y ambientalistas



Desarrollo de estrategias que incentiven la producción más limpia con perspectiva de género, fomentando la implementación de iniciativas ambientales que contribuyan a disminuir las situaciones ambientales derivadas de las actividades productivas adelantadas por los grupos identificados y priorizados en las diferentes localidades de las Unidades de Gestión de Cuenca de la CVC.

	5
	6
¿Qué es la perspectiva de género?	8
La igualdad de género	9
La perspectiva de género en las organizaciones	11
Ejercicio #1	12
Ejercicio #2	13
Los roles de género	14
Acceso y control de recursos	16
Ejercicio #3	17
Ejercicio #4	18
Division sexual en el trabajo.	19
El fortalecimiento de la organización: una práctica permanente	21
Ejercicio# 6-1	22
Mantenimiento de la vida y la perspectiva de género	24
Aprender de las mujeres para el mantenimiento de la vida	25
¿Cómo crear un modelo de negocio?	27
Metodología del Emprendimiento	28
	31

La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC), se propone a través del Contrato CVC No. 404 de 2018 *“Desarrollar estrategias que incentiven la producción más limpia con perspectiva de género, fomentando la implementación de iniciativas ambientales que contribuyan a disminuir las situaciones ambientales derivadas de las actividades productivas adelantadas por los grupos identificados y priorizados en las diferentes localidades de las Unidades de Gestión de Cuenca de la CVC”*.

Para el logro de este propósito se revisarán las condiciones de trabajo que tienen las mujeres y los hombres en su quehacer, al interior de las organizaciones, con enfoque o perspectiva de género; así como también el fortalecimiento de las organizaciones en los procesos de producción mas limpia.

Enfocar la reflexión con perspectiva de género, permitirá entender que en los procesos sociales se pueden presentar desigualdades entre mujeres y hombres, toda vez que, a pesar de los múltiples esfuerzos, aún vivimos en un

mundo, en el que hay que hacer frente, de una parte a relaciones asimétricas de poder, generadoras de variadas formas de desigualdad, y de otra, a la vulneración de derechos económicos, sociales y políticos.



Ante este panorama deben realizarse procesos que contribuyan a que la igualdad entre las mujeres y los hombres, sea efectiva, para avanzar en la construcción de relaciones sociales entre mujeres y hombres que aporten mayor calidad de vida y desarrollo sustentable. A través de la redistribución social equitativa, donde espacios público y privado, las decisiones, las oportunidades, las responsabilidades familiares, profesionales, políticas, económicas y los recursos, incluido el tiempo, se comparten.

A continuación se presentan una serie de ejercicios, acompañados de algunos contenidos claves y herramientas de trabajo, para que sean abordados por los grupos en las diferentes localidades de las Unidades de Gestión de Cuenca de la CVC.

Plan de trabajo para el fortalecimiento en MPL de la organización

NOMBRE DEL GRUPO:

LOCALIZACIÓN:

ACTIVIDAD PRODUCTIVA:

Número de integrantes

Número de mujeres:

Número de hombres:

CRONOGRAMA

Actividad

Mes/día/hora

Taller 1.
Fortalecimiento organizativo

Taller 2.
Fortalecimiento organizativo

Taller 1. MPL

Taller 2. MPL

Taller 3. MPL

Taller 4. MPL

Responsabilidades logísticas
por parte del grupo:

Acuerdos o reglas de juego
durante los talleres

1 Parte



Entendiendo qué es la
perspectiva de género

¿Qué es la perspectiva de género?

La perspectiva de género es una categoría o herramienta de análisis que incorpora de manera sistemática el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para entender así las desigualdades de género, permitiendo pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas desde una mirada amplia, que visibilice lo que le sucede a las mujeres y lo que le sucede a los hombres y de esta manera superar los obstáculos que impiden la igualdad entre los géneros (García, 2009).

Lo que permite la perspectiva de género es:

Obtener un relato de la realidad que identifique mujeres y hombres.

Asegurar la inclusión de las diferentes realidades y necesidades de las mujeres y de los hombres, con el objetivo de reducir las desigualdades.

Principalmente la perspectiva de género es esencialmente una nueva mirada a esas diferencias biológicas que se convierten sistemáticamente en desigualdades sociales, colocando a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres desde el mismo nacimiento. Esta perspectiva no sólo cuestiona las estructuras sociales, sino los valores, y papeles sociales (roles) que han ido adquiriendo las mujeres y los hombres a lo largo del proceso de socialización diferenciada, donde se transmiten diferentes expectativas de cómo "debe ser una mujer" y cómo "debe ser un hombre".



Distingamos qué es el Género y qué es el Sexo

El género es la forma en la que todas las sociedades determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen a los hombres y a las mujeres. El género hace referencia a una construcción cultural (masculino - femenino).

El sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales (Macho XY - Hembra XX).

La igualdad de género

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido.

La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, mujeres y hombres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. (Programa Naciones Unidas de Desarrollo, PNUD)

El desarrollo humano sustentable y la perspectiva de género

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es esencial para abordar los dos retos principales de la humanidad: la pobreza y la exclusión, así como para lograr un desarrollo sostenible centrado en la persona (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, 1979).

El desarrollo humano sustentable y la perspectiva de género coinciden en la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así; el desarrollo humano sustentable busca la expansión de las capacidades de todas las personas, igualdad de condiciones, tanto para las mujeres, como para los hombres.

Este énfasis en las capacidades de las personas permite analizar la situación y posición de mujeres y hombres, además de visibilizar todas las normas y valores sociales de género que los diferencian y que son la raíz de la discriminación y subordinación de las mujeres, tanto en el plano individual como en el colectivo.



2 Parte



La perspectiva de género
en las organizaciones

La perspectiva de género en las organizaciones

La única garantía real de cambio permanente y significativo sólo se producirá si la igualdad entre mujeres y hombres es entendida como un valor central de la organización. Integrar la perspectiva de género en la organización significa afectar profundamente su cultura organizacional.

Así nos encontramos con que la cultura organizacional determina las convenciones y reglas de la organización, tales como:

- Las normas de cooperación y relación.
- La toma de decisiones.
- Los mecanismos formales e informales de comunicación.
- Las formas de resolución de conflictos.
- Los canales para ejercer influencia.
- Los símbolos, los rituales y ambientes.
- La flexibilidad para modificarse a sí misma, etc.

Se hace entonces necesario conocer cómo estamos, a nivel individual y organizacional, partiendo por reconocer que las organizaciones están compuestas por personas:

Las personas



- ¿Quiénes son? ¿Cómo son? ¿Cómo están?
- ¿Qué hacen? ¿Cuáles son sus valores?
- ¿Cómo se las valora? ¿Cómo se comportan?
- ¿Cómo sienten?

El conjunto de normas



- ¿Cómo se organiza el trabajo?
- ¿Cómo se distribuyen las funciones?
- ¿Cómo se distribuyen los recursos?
- ¿Cómo se toman las decisiones?

Los fines

- ¿Cuáles son los principios y objetivos explícitos de la organización?
- ¿Y los implícitos?

Ejercicio

#1

Ser mujer/Ser hombre: autoconocimiento y autoestima

Los procesos colectivos los hacen las personas, por ello es importante que se dé una mirada reflexiva sobre quiénes son las personas que los conforman, y entender que cada una desde su propia individualidad hace un aporte al grupo.

EL CORAZÓN DE LA AUTOESTIMA:

Por favor complete cada una de las partes del corazón:



REFLEXIÓN:

A partir del Corazón de la Autoestima que acaba de trabajar analice cómo estos aspectos de su vida se ven reflejados en el ámbito familiar y en la organización, usando el siguiente cuadro:

Ámbito familiar	Ámbito organizativo

Ejercicio #2

¿Roles de mujeres y roles de hombres?: Uso del tiempo diario.

Trabajemos sobre la forma en la que cada quien emplea su tiempo, diligenciando el cuadro "Uso del tiempo diario".

Por favor escriba las principales actividades que realiza desde que se levanta hasta que se acuestan en un día cotidiano. En plenaria se presenta lo trabajado por cada participante y se reflexiona en grupo.

Con esta actividad se busca identificar y analizar los roles que desempeñan mujeres y hombres en los ámbitos reproductivo, productivo y comunitario.

0 h		0 h	
1 a.m		1 a.m	
2 a.m		2 a.m	
3 a.m		3 a.m	
4 a.m		4 a.m	
5 a.m		5 a.m	
6 a.m		6 a.m	
7 a.m		7 a.m	
8 a.m		8 a.m	
9 a.m		9 a.m	
10 a.m		10 a.m	
11 a.m		11 a.m	

Los roles de género

Los roles de género son el conjunto de tareas y funciones que se asignan a mujeres y hombres en una sociedad dada y en un momento histórico concreto. Se establecen en función del sexo, son aprendidos, se estructuran socialmente y están influidos por factores como la clase social, la edad, la etnia, etc. Con base en el sexo, se sigue relacionando a las mujeres con el trabajo reproductivo, y a los hombres con el productivo (García, 2009).

Rol productivo: actividades que generan ingresos personales y para el hogar. Trabajo remunerado, generalmente en el ámbito público. También hay actividades productivas realizadas por mujeres que generan ingresos para la familia y no están remuneradas, como el trabajo en granjas familiares, huertos, etc.

Rol reproductivo: actividades que proveen y generan bienes y servicios para el bienestar familiar. Trabajo realizado mayoritariamente por mujeres en el ámbito doméstico (crianza, socialización, garantizar cuidados y afectos, manutención y organización del hogar, etc.). No está valorado socialmente y no se consideran trabajo.

Rol comunitario: consiste en el trabajo, generalmente voluntario, que se realiza para contribuir al desarrollo de la comunidad, como la obtención de insumos destinados al consumo colectivo (agua limpia, servicios médicos, «matronas», etc.), o la responsabilidad en las relaciones con espacios de interés ajeno (reuniones de colegios, vecinos, etc.)

Este rol suele ser una extensión más del rol reproductivo en el caso de las mujeres como parte del «ser para los demás». Así mismo, aunque los hombres participan de estas funciones lo hacen desde otra posición, generalmente de más poder, mientras las mujeres realizan un trabajo más de base y menos reconocido.



REFLEXIÓN

En plenaria de acuerdo con el formato "Uso del tiempo diario" que los participantes han diligenciado se hace la distinción de las actividades según los roles reproductivo, productivo y comunitario, así:



GÉNERO	ROL REPRODUCTIVO	ROL PRODUCTIVO	ROL COMUNITARIO
Femenino			
Masculino			

Roles de género

Esta división sexual del trabajo establece una serie de relaciones entre los géneros y a menudo, invisibiliza el trabajo realizado por las mujeres, por lo que es necesario analizarla con el fin de:

Planificar el impacto de cualquier intervención social o proyecto de desarrollo sobre el complejo equilibrio de las funciones sociales y económicas de las mujeres y los hombres.

Asegurar la participación de las mujeres en los proyectos y acciones a desarrollar, así como la participación en la toma de decisiones a nivel político y estratégico.

Reconocer y valorar todo el trabajo hecho por mujeres y hombres y reducir la carga de trabajo de las mujeres.

Identificar el uso del tiempo y el espacio utilizado para realizar los diferentes tipos de trabajo, su regularidad, temporalidad y situación.

Acceso y control de los recursos

El trabajo, tanto productivo, como reproductivo y comunitario requiere el uso de recursos. Los recursos son los medios y los bienes a los que debe acceder toda persona para su subsistencia y desarrollo. La complejidad de los recursos depende del desarrollo de cada sociedad. Entre ellos podemos distinguir:

Recursos de carácter material y productivo (tierra, agua, equipos, empleo, herramientas, crédito, ingresos personales y/o familiares, etc.).

Recursos de carácter social y político (capacidades para el liderazgo, información, acceso y permanencia en el sistema educativo, formación y organización, uso del tiempo, etc.).

La posición subordinada de las mujeres puede limitar el acceso y control sobre los recursos. Por tanto, es necesario analizar y considerar estos aspectos:

Acceso: significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.

Control: significa la posibilidad de, además de acceder a los recursos, tener poder para decidir sobre el uso y la aplicación de dichos recursos. Para ello es necesario entender que:

Las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no el control sobre su uso a largo plazo o sobre su propiedad.

Las mujeres pueden tener algún acceso a los procesos políticos locales pero poca influencia y control sobre la naturaleza de los temas a abordar y las decisiones finales.

En un enfoque con perspectiva de género no se trata de que las mujeres estén por encima de los hombres, sino de hacerlas visibles, en su condición de subordinación, de vulnerabilidad, es decir de tener nuevos ojos, buscando la igualdad (de derechos, de participación, de distribución de recursos) (García, 2009).



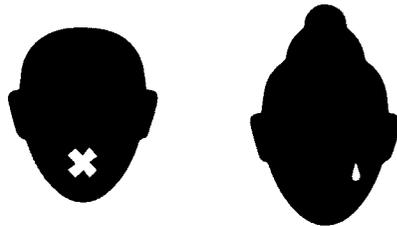
Los estereotipos de género

Los estereotipos de género son modelos o patrones de conducta que definen cómo deben ser, actuar, pensar y sentir las mujeres y los hombres en una sociedad y representan un conjunto de atributos o características que se asignan a unas y a otros (ACSUR, 2010).

Observe cuidadosamente las imágenes y reflexionemos si son o no ideas preconcebidas de cómo se comporta un hombre y cómo se comporta una mujer.

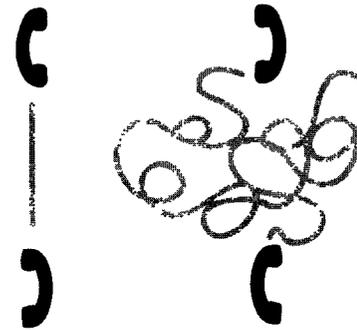
Las imágenes nos muestran cómo el género es una construcción social, que nos enseña cómo debemos actuar, comportarnos, tanto a mujeres, como a hombres.

Hombres / Mujeres



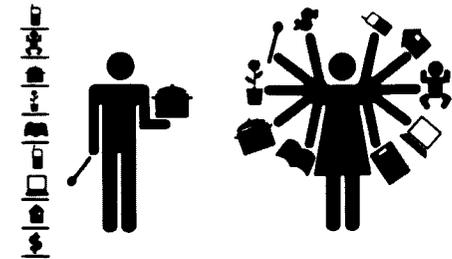
La mejor arma

Hombres / Mujeres



Conversación telefónica

Hombres / Mujeres



Cantidad de tareas

Ejercicio

#4

La igualdad de género al interior de nuestra organización

La incorporación de la dimensión de género en la práctica cotidiana del desarrollo continúa siendo un desafío. La única garantía real de cambio permanente y significativo sólo se producirá si la igualdad de género es entendida como un valor central de la organización. Integrar la perspectiva de género en la organización significa afectar profundamente a su cultura organizacional (García, 2009).

Ahora bien, ¿cuál sería el proceso y/o los pasos que tendríamos que dar para empezar a integrar la perspectiva de género en nuestra organización?

Para ello necesitamos conocer cómo es tamos y de qué manera el principio de igualdad entre mujeres y hombres condiciona, influye y/o está presente en nuestra organización.

Aunque si es importante reconocer que sí somos diferentes biológicamente y que ello determina muchos aspectos de la vida, en realidad las principales diferencias son socialmente construidas y son marcadas por la discriminación. También es importante reconocer que somos iguales ante la ley y que nada ni nadie puede discriminarnos en razón del sexo o del género.

Ahora recordemos cómo, cuando éramos pequeños, nos enseñaron a comportarnos y cómo cada uno de nosotros, como madres o padres enseñamos a nuestros hijos e hijas a comportarse.

Por favor relacione en la siguiente tabla los comportamientos enseñados a las mujeres (niñas) y a los hombres (niños)

COMPORTAMIENTOS ENSEÑADOS A LAS MUJERES	COMPORTAMIENTOS ENSEÑADOS A LOS HOMBRES

	LA ORGANIZACIÓN	PRINCIPIOS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
OBJETO		
MISIÓN		
PRINCIPIOS		

REFLEXIÓN

Preguntas clave para el análisis de género al interior de nuestra organización:

Concepciones y políticas	<p>¿El objetivo de la igualdad de género está contemplado en los objetivos generales de la organización?</p> <p>¿y en su misión y/o principios rectores?</p> <p>¿y en su visión estratégica?</p> <p>¿y en sus estatutos de creación?</p> <p>¿y en su concepción del desarrollo?</p>
Estructura y procedimiento	<p>¿Hay una representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones?</p> <p>¿y en el conjunto de la organización?</p> <p>¿Existe una política de recursos humanos que promueva la igualdad de género?</p> <p>¿qué tipos de actividades tienen mujeres y hombres?</p>
Normas y valores no escritos de la organización	<p>¿Sabes cuántas de tus compañeras son madres?</p> <p>¿y cuántos son padres?</p> <p>¿te parece importante saberlo?</p> <p>¿Existe algún protocolo sobre utilización de lenguaje no sexista?</p> <p>¿y las actitudes sexistas se aceptan como algo natural?</p> <p>¿o por el contrario existe algún procedimiento de reprobación?</p>

División sexual del trabajo

El efecto más directo que produce este modelo es la división sexual del trabajo, fenómeno fácilmente observable que se expresa en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico, así como en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, y en la asignación de las tareas productivas a los hombres en el ámbito público. Así mismo, cobra especial importancia la valoración que se hace del trabajo que realizan mujeres y hombres, siendo el trabajo de reproducción lamentablemente infravalorado.

	MUJER	HOMBRE
DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	Tareas reproductivas (asignación exclusiva)	Tareas productivas (asignación exclusiva)
USO DEL ESPACIO	Espacio privado (doméstico)	Espacio público
USO DEL TIEMPO	Circular (no tiene fin)	Lineal (esta predeterminado y planificado)
VALORACIÓN	Sin retribución económica Sin prestigio social	Retribución económica Prestigio social

3 Parte



**Estrategias de fortalecimiento
de la organización**

El fortalecimiento de la organización: una práctica permanente

Es necesario que con cierta periodicidad las organizaciones sociales (comunitarias, productivas, ambientales, etc.) revisen internamente cómo están trabajando, qué necesidades tienen, qué problemas están enfrentando, si es a nivel interno o si se presentan situaciones externas que resultan amenazantes para su accionar; de igual modo es necesario que se identifiquen sus fortalezas y cómo estas pueden potenciarse y pueden contribuir a dar respuesta a las necesidades o situaciones que requieren atenderse o resolverse.

Ejercicio **#5**

Diagnóstico rápido-participativo de la organización.

Se trabajará en plenaria la matriz DOFA, la cual permite de manera rápida, identificar participativamente las situaciones o problemáticas que deben enfrentarse para que la organización cumpla con los objetivos para la cual ha sido creada, garantizando la integridad de sus miembros (Geilfus, 2009).

Se le llama matriz DOFA porque la "D" son las Debilidades que se identifican de la organización; la "O" son las Oportunidades que existen o se presentan a nivel externo y que pueden favorecer a la organización; la "F" son las Fortalezas que tiene la organización; y la "A" son las Amenazas externa a las que se enfrenta la organización.

REFLEXIÓN

En plenaria se realiza una lluvia de ideas para identificar las Debilidades y Fortalezas internas de la organización y las Amenazas y Oportunidades externas de la organización.

Debilidades	Oportunidades
Fortalezas	Amenazas

Ejercicio

#6

De acuerdo con lo identificado en la Matriz DOFA, vamos a dibujar un mapa de sueños de la organización trabajando sobre el siguiente gráfico.

En este ejercicio se espera que puedan proyectar lo que esperan que sea su organización, lo que esperan conseguir con su organización, lo que su organización significará para el desarrollo sustentable de su comunidad y para el mejoramiento de la calidad de vida de sus inte-

Los integrantes

La comunidad

La
organización

La comunidad

El medio
ambiente

Ejercicio

#7

Aspectos a fortalecer en la organización

Dentro de nuestra organización	Necesitamos fortalecer:
Igualdad, equidad, justicia y solidaridad entre mujeres y hombres	
Aspectos administrativos y financieros	
Aspectos técnicos para la producción más limpia y sustentable	
La organización y el trabajo ambiental en el territorio	

4 Parte



Ambiente y perspectiva de género

El mantenimiento de la vida y la perspectiva de género.

La historia del territorio, la de la enfermedad, la de la producción de alimentos, la de la artesanía, la experiencia del dolor humano y su consuelo, la de la crianza y tantas otras, es la historia de la reproducción y mantenimiento de la vida, en la que las mujeres han sido y son protagonistas indiscutibles (ACSUR, 2010).

Integrar el trabajo por la conservación del medio ambiente con la perspectiva de género, supone universalizar la ética del cuidado y extender su ámbito de aplicación al mundo natural no humano. La compasión con los animales no humanos y el cuidado de los ecosistemas han de ser realidades y valores compartidos por todos los seres humanos (ACSUR, 2010).

Consecuencias de la invisibilidad CRISIS ECOLÓGICA

Cambio climático

Agotamiento de recursos naturales.

Pérdida de biodiversidad.

Los riesgos que generan la proliferación de la industria nuclear. la comercialización de miles de nuevos productos químicos que interfieren con los intercambios químicos que regulan los sistemas vivos, la liberación de organismos genéticamente modificados cuyos efectos son imprevisibles a la experimentación en biotecnología y nanotecnología cuyas consecuencias se desconocen.

CRISIS DE LOS CUIDADOS

Las mujeres acaban asumiendo dobles o triples jornadas o triples jornadas, viviendo la dificultad de su atención con un fuerte sentimiento de culpa.

La precarización de la vida obliga a plegarse a los ritmos y horarios que impone la empresa.

La pérdida de redes sociales de apoyo fuerza a resolver los asuntos cotidianos de una forma mucho más individualizada, con las dificultades añadidas que eso supone

La conservación del ambiente y la perspectiva de género habrán de proponer un **aprendizaje intercultural** sin que ello signifique un menoscabo de los derechos de las mujeres:

Interculturalidad

Agroecológica y movimientos de soberanía alimentaria

Transformaciones económicas y políticas: economía solidaria, equilibrio entre hombres y mujeres en la participación social

Economía familiar

Ética del cuidado: Cuidado y protección de la vida (rol asumido por siglos) compartida.



Por ello es preciso realizar una revisión profunda que permita indagar hacia dónde dirigir los procesos económicos y sociales para ser compatibles con los ciclos naturales. En este propósito por integrar los sistemas socioeconómicos a los sistemas naturales, debemos adoptar una cultura que imite los procesos de la biosfera. Una sociedad sostenible es aquella que vive del sol y se preocupa por el cierre de los ciclos (ACSUR, 2010).

Los procesos productivos deben transformarse radicalmente hacia las economías locales bajo sistemas de gobernanza local y regional, donde la producción, el consumo, la propiedad, el uso de la fuerza de trabajo, los insumo y materiales, deben ser locales y estar enmarcados en modelos ecológicos, democráticamente estables.

Aportes de la experiencia de las mujeres en el ámbito doméstico a la construcción de una sociedad centrada en el mantenimiento de la vida:

Los trabajos de cuidados producen bienes y servicios para el autoconsumo, no para el intercambio mercantil, por lo que su lógica es radicalmente distinta a la del empleo remunerado.

La vida es un proceso continuo de autogeneración, en el que la necesidad de nutrición, higiene y cuidados no termina nunca. Por ello, en estos trabajos los procesos son tan importantes como los resultados, a diferencia del trabajo orientado al cumplimiento de objetivos concretos.

Aprender de las mujeres para el mantenimiento de la vida

La vida desarrollada por las mujeres les ha permitido construir conocimientos relativos a la crianza, la alimentación, la salud, la agricultura, la protección, los afectos, la compañía, la ética, la cohesión comunitaria, la educación y la defensa del medio natural que permite la vida.



Sus conocimientos han demostrado ser más acordes con la pervivencia de la especie, que los contruidos y practicados por la cultura patriarcal y por el mercado. Por eso la sostenibilidad debe mirar, preguntar y aprender de las mujeres (ACSUR, 2010).

5 Parte



Modelo de negocio

¿Cómo construir un modelo de negocio?

La primera regla que debes tener en cuenta como emprendedor, para construir tu modelo de negocio, es que debes prepararte para enfrentar todos los cambios posibles que el consumidor te muestre, todas las objeciones que te haga y lo más importante, identificar todos los problemas y necesidades no resueltos en tu mercado. Es decir, debes aprender a mirar y desarrollar tu negocio a través de los ojos de tus consumidores, saber escucharlos y saber entenderlos cada vez que ofreces tus productos o servicios para que ellos estén dispuestos a pagar por eso

¿Qué es un modelo de Negocio?

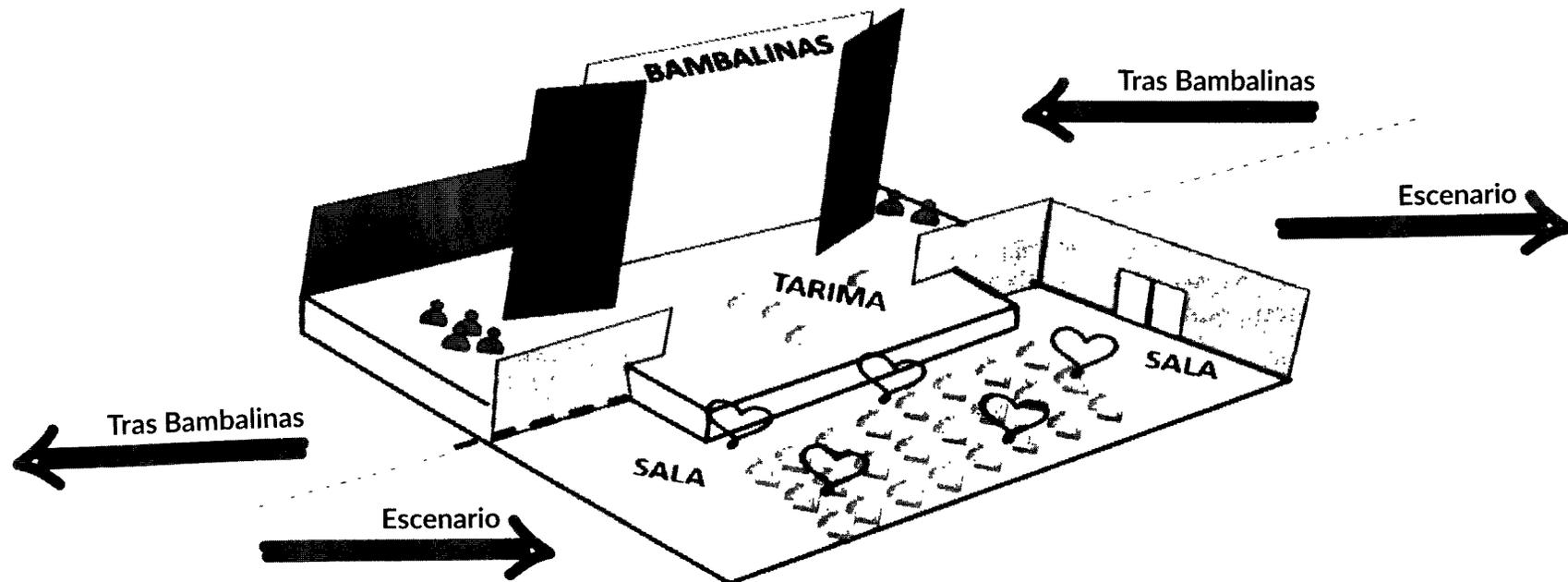
Para que tengas un modelo de negocio diferenciador y con ingresos, lo debes hacer a través de tres factores:

Crear valor.
Distribuir valor.
Retener valor.

Estos tres factores los debes orientar hacia tus consumidores y así la ecuación del modelo de negocio siempre estará completa. Si hay una gran conexión entre el valor que generas, más el ingreso que recibes, y tu mercado está totalmente satisfecho, habrás logrado obtener un modelo de negocio diferenciador y con ADN propio, lo que será muy difícil de copiar por otros.

Componentes del Modelo de Negocio.

El modelo de negocio se asemeja a un auditorio, que tiene un escenario; está la sala del público y un detrás bambalinas o bastidores. Debes tener en cuenta, que todo lo que ocurra detrás de bastidores no se alinea con el escenario, tu público no se conecta y por lo tanto no percibe que hubo valor en tu actuación, y posiblemente no vuelva, o busque otras alternativas que ofrezcan algo mucho mejor que tu negocio.



Metodología del Lienzo (Canvas) del Modelo de Negocio

Esta herramienta del modelo de negocio es una plantilla de gestión estratégica para el desarrollo de nuevos modelos de negocio o para documentar y mejorar los ya existentes. Su particularidad es la posibilidad de entender y desarrollar una estructura de modelo de negocio en una sola página o comúnmente llamada lienzo.

El Lienzo (Canvas) modelo de negocio

El lienzo o Canvas determina dos lados. En el lado derecho, es el escenario o el lugar donde se produce el intercambio de valor, es decir el frente del negocio.

Aquí todo tendrá que girar entorno a esa conexión entre la propuesta de valor y el consumidor segmentado. Esa conexión es lo que se conoce como una relación directa con tus consumidores, que te permita validar continuamente, si se cumple tu propuesta de valor. Las relaciones te permiten hacer que tu consumidor sepa que tú existes, que siempre estás ahí para brindar servicio y que él sabe que tú lo conoces tan bien, que espera mucho valor de tu negocio.

Una vez estás relacionado integralmente con tu segmento, tienes que saber comunicar y entregar la propuesta de valor. Para eso tienes que desarrollar estrategias de comunicación y de distribución, bien sea de manera directa o a través de terceros.

Es importante entender que los canales no son consumidores. Son una extensión comercial y logística de tu modelo de negocio, que facilitan que la entrega de la propuesta de valor llegue eficientemente a tus segmentos.

Aunque un distribuidor o representante concebido como un canal sea el que te paga, es importante entender que esto sucede porque el canal llega hasta el consumidor final y recibe el dinero que cubre todo el camino de la propuesta de valor. Esto implica que nunca debes perder de vista a tus consumidores finales, así no les vendas directamente.

Si tu propuesta de valor, logra atraer y enamorar a tus consumidores en la forma de relacionarte y cómo entregas valor a través de los canales, tus fuentes de ingreso crecerán de manera rentable.

Ahora detrás de bambalinas tendrás que identificar cómo desarrollar todas las actividades claves que necesitas, así como los recursos que debes tener para que la promesa de valor se cumpla a cabalidad en el frente de tu negocio.

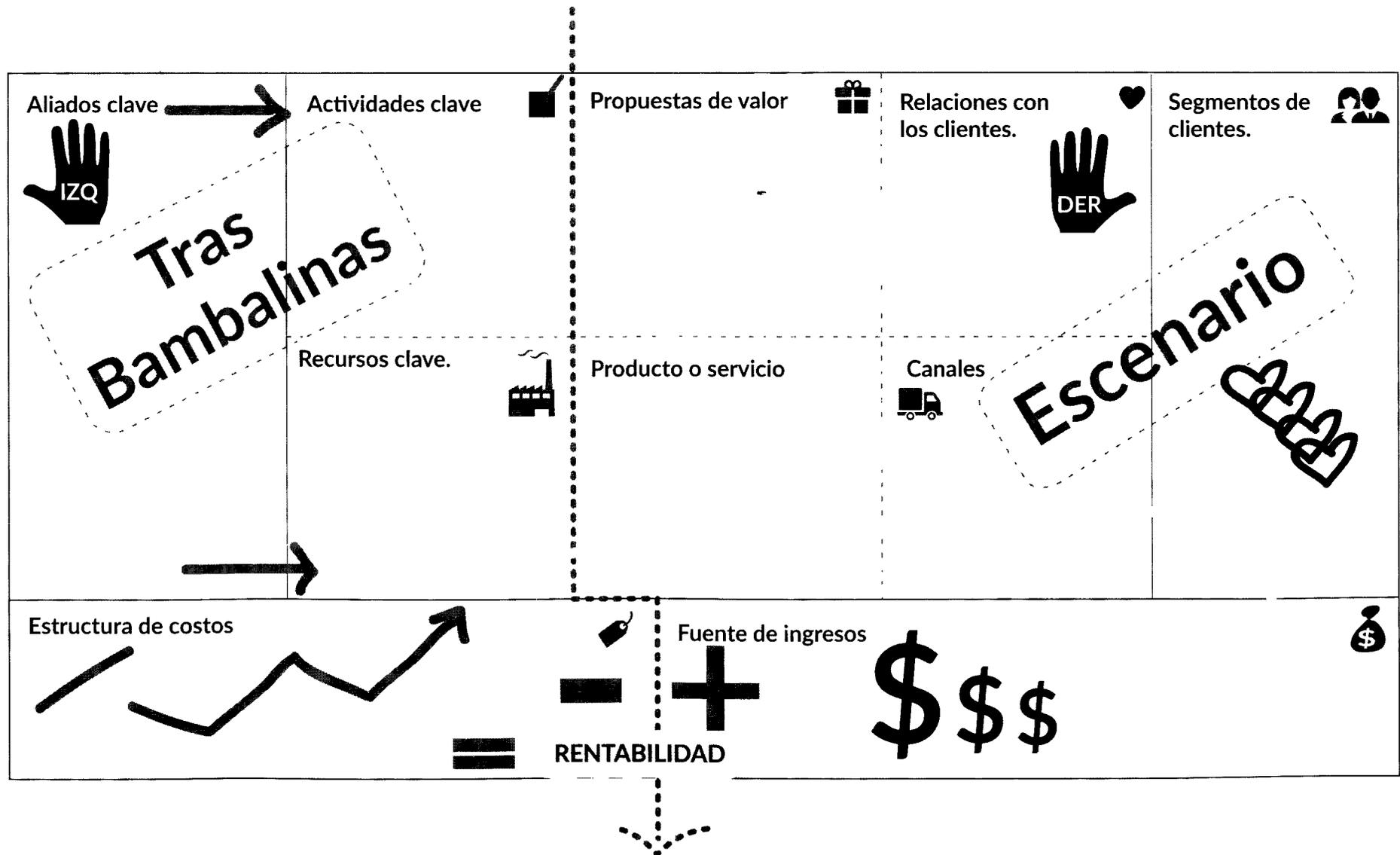
En todo negocio exitoso, no es viable desarrollar de manera individual todo el ejercicio del negocio. Para eso, debes buscar alianzas claves que cubran actividades o recursos que tú no estás en capacidad de realizar, o bien no estás en capacidad de costear directamente.

Una buena estrategia de aliados puede determinar un camino claro para generar valor y principalmente saber cuánto debe durar y qué gana-gana se genera en esta relación.

Definido el escenario y el detrás de bambalinas, debes estructurar tus costos de operación para determinar cuánta inversión necesitas para apalancar la gestión del negocio y cumplir la propuesta de valor a través de tus productos o servicios.

Si se cumple lo ofrecido, entonces podrás determinar el precio justo que tus consumidores y segmentos están dispuestos a pagar, para cubrir tu estructura de costos, y lo más importante, que obtengas la rentabilidad esperada.

Lienzo Modelo de Negocio



Traducido del inglés de www.businessmodelgeneration.com y adaptado por Felipe Estrada para la clase de ¿Cómo construir Mi modelo de negocio?, universidad de los Andes 2016.

Referencias

Asociación para la cooperación con el sur – ACSUR. (2010). Mujeres y medio ambiente, admiraciones e interrogantes. Madrid, España. ISBN: 978-84-693-9436-6

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) y recomendaciones. (1979). Naciones Unidas.

Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia Mundial sobre la mujer. (1995). Naciones Unidas.

García, A. (2009). Muévete por la igualdad, es de justicia. Ayuda en Acción, Entreculturas, InteRed y Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID). Madrid, España.

Geilfus, F. (2009). 80 herramientas para el desarrollo participativo. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura – IICA.

Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers. John Wiley and Sons. Recursos Adicionales en <http://www.businessmodelgeneration.com/>

Contrato CVC No. 404 de 2018

Desarrollo de estrategias que incentiven la producción más limpia con perspectiva de género, fomentando la implementación de iniciativas ambientales que contribuyan a disminuir las situaciones ambientales derivadas de las actividades productivas adelantadas por los grupos identificados y priorizados en las diferentes localidades de las Unidades de Gestión de Cuenca de la CVC.

www.cvc.gov.co

Tel: 3181700

Perspectiva de género en organizaciones sociales y ambientalistas.



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca
Comprometidos con la vida.