MÓDULO 3



REDISTRIBUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN: HACIA LA JUSTICIA DEL CUIDADO

CONVENIO 1571-2025

Reconocimiento, redistribución y reducción de las cargas del cuidado de las mujeres firmantes dentro de los procesos productivos en el marco de la reincorporación económica.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN

Edita:
Corporación para el desarrollo integral
de la mujer del Pacífico Colombiano
Nit: 901460249-8
Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
corpamujer@gmail.com
Quibdó, Colombia
Febrero, 2026

Agencia para la
Reincorporación y la
Normalización - ARN

Cordinación Nacional C1571:
Erika Tobon González

Autora:
Corporación para el desarrollo integral de la mujer del Pacífico Colombiano.

Diseño y Maquetación:
Juan Felipe Candia - Perspectiva-K

Impresión:
Corporación para el desarrollo integral de la mujer del Pacífico Colombiano - Perspectiva-K

Directora General:
Alejandra Miller Restrepo

Directora Programática:
Tania Rodríguez Triana

Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN

Dirección: Carrera 7 No 32-42
Edificio San Martín - Bogotá D.C.
Pisos 14, 15, 16, 17, 18 y 19
PBX: 601 4430020
Celular #516 Claro y Movistar
www.reincorporacion.gov.co
atención@reincorporación.gov.co

Bogotá. D.C., Colombia
2026

Módulo 3. Redistribución y transformación: hacia la justicia del cuidado se elabora en el macro del convenio 1571-2025 entre la Agencia para la Reincorporación y la Normalización y la Corporación para el desarrollo integral de la mujer del Pacífico Colombiano

Agencia para la
Reincorporación y la
Normalización - ARN

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 5

I. REDISTRIBUIR PARA TRANSFORMAR 6

a. El enfoque de género y el cuidado en las organizaciones productivas 6

b. Acciones de cuidado en una organización productiva 8

EJERCICIO PRÁCTICO: De lo que hacemos a lo que decidimos: redistribuir el cuidado en la organización 10

c. Del cuidado privado a la responsabilidad colectiva. 12

EJERCICIO PRÁCTICO: Cuidar también es liderar 13

II. MASCULINIDADES Y FEMINIDADES TRANSFORMADORAS 16

a. De la ayuda eventual a la corresponsabilidad permanente. 16

b. Poder, privilegios y redistribución del cuidado 21

c. Prácticas transformadoras de corresponsabilidad: experiencias territoriales 23

EJERCICIO PRÁCTICO: Del reconocimiento personal al compromiso colectivo 26

REFERENCIAS 28





INTRODUCCIÓN

El Módulo 3: Redistribución Y Transformación: Hacia La Justicia Del Cuidado, de las Escuelas del Cuidado Organizativo, desarrollado en el marco del Convenio 1571-2025 entre la ARN y CORPAMUJER, invita a dar un paso más allá del reconocimiento del cuidado para transformar de manera concreta cómo se organiza, distribuye y sostiene en la vida cotidiana, los hogares y las organizaciones productivas.

Este módulo parte de una pregunta clave: ¿Qué rol debemos asumir en los hogares, y qué rol debe asumir el Estado, las organizaciones productivas y las comunidades en la organización de cuidado?. A partir de esta pregunta, el módulo invita a reconocer que el cuidado no es una responsabilidad individual ni exclusiva de una sola persona, sino una tarea que debe ser compartida. Se propone reflexionar sobre cómo se distribuyen actualmente las labores de cuidado, qué impactos tienen en la vida cotidiana y qué cambios son necesarios para avanzar hacia una organización del cuidado más justa y sostenible, tanto en el ámbito familiar como en el comunitario, organizativo e institucional.

El módulo también pone en el centro el rol del Estado, reconociendo que el cuidado es una corresponsabilidad entre las personas, las organizaciones, las comunidades y el Estado. Por ello, se articula la reflexión con la Política Nacional de Cuidado y los procesos de reincorporación, fortaleciendo la incidencia política como herramienta para exigir servicios, apoyos y compromisos institucionales.

Finalmente, este módulo ofrece contenidos claros y ejercicios prácticos que permitirán: continuar con la reflexión sobre la experiencia personal y colectiva del cuidado para diseñar acciones de incidencia que avancen hacia la transformación de las condiciones que sostienen las desigualdades.

1 REDISTRIBUIR PARA TRANSFORMAR

a. EL ENFOQUE DE GÉNERO Y EL CUIDADO EN LAS ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS

Las organizaciones productivas como asociaciones, cooperativas, emprendimientos colectivos y unidades económicas de personas firmantes, no funcionan únicamente a partir del trabajo técnico o económico. Funcionan porque hay personas que sostienen la vida, los vínculos y los procesos internos. Ese sostén es el cuidado.

Incorporar el enfoque de género en las organizaciones productivas implica reconocer que las desigualdades en el cuidado también tienen impactos directos en el funcionamiento y los resultados del proyecto. Cuando las mujeres asumen la mayor parte de las tareas de cuidado, cuentan con menos tiempo, energía y disponibilidad para participar plenamente en la toma de decisiones, la gestión administrativa, los espacios de formación y el crecimiento del proyecto productivo.

Estas desigualdades se reflejan en una reducción de la productividad, ya que no todas las personas pueden aportar de manera constante o en igualdad de condiciones. Esto, a su vez, genera menor competitividad del proyecto, dificultades para cumplir compromisos, retrasos en la producción y menor capacidad para acceder a nuevos mercados o alianzas.

Además, muchas organizaciones enfrentan altas tasas de deserción, visibles en personas asociadas que permanecen formalmente en el proyecto pero que, en la práctica, no logran participar de las tareas, las reuniones o los procesos colectivos. Esta situación debilita la organización, concentra las responsabilidades en pocas personas y afecta la sostenibilidad a largo plazo.

La falta de acuerdos y apoyos para el cuidado también provoca el debilitamiento o la interrupción de las cadenas de valor, ya que los procesos productivos se vuelven inestables cuando no se reconoce la vida cotidiana de quienes los sostienen. Por ello, incorporar el cuidado como un eje central no es solo una cuestión de bienestar, sino una condición clave para fortalecer la productividad, la permanencia de las personas asociadas y la viabilidad económica de las organizaciones productivas.

Desde una perspectiva organizativa, involucrar el cuidado significa:

- Planificar actividades y tiempos teniendo en cuenta las responsabilidades familiares y comunitarias.
- Distribuir tareas internas de manera justa, evitando que las mujeres asuman siempre las labores de apoyo y sostenimiento.
- Reconocer el cuidado como un aporte clave al proyecto productivo, no como una carga individual.
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas productivas y de cuidado.

Cuando las organizaciones productivas incorporan el cuidado como parte de su funcionamiento:

- Se fortalece la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones.
- Se reduce el desgaste físico y emocional de las personas que sostienen el proceso.
- Mejora la organización interna y la convivencia.
- Se construyen proyectos más sostenibles, solidarios y con sentido colectivo.

Incluir el cuidado y el enfoque de género en las organizaciones productivas ayuda a que:

- *Nadie se quede por fuera.*
- *Las mujeres participen en igualdad.*
- *Los proyectos sean más solidarios y duraderos.*
- *Se construya paz desde la vida diaria.*

Cuidar no es solo una tarea del hogar.
Cuidar también es trabajar, organizar y construir futuro juntas y juntos.

b. ACCIONES DE CUIDADO EN UNA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA

En una organización productiva de la reincorporación el cuidado se vive a través de acciones concretas que ayudan a que el trabajo, la convivencia y los procesos se mantengan en el tiempo. Estas acciones de cuidado permiten que todas las personas puedan participar, trabajar y sentirse parte del proyecto.

Cuidar a las personas

Cuidar a las personas significa entender que antes que trabajadoras o trabajadores, somos personas. Una organización productiva cuida cuando:

- Escucha a quienes tienen dificultades personales o familiares.
- Respeta los tiempos de descanso y evita sobrecargar a las personas.
- Reconoce el esfuerzo de cada integrante.
- Acompaña en momentos de enfermedad, duelo o crisis.

Cuidar los tiempos y los ritmos

Respetar los ritmos significa entender que no todas las personas viven las mismas realidades. Cuidar los tiempos implica:

- Definir horarios de trabajo y reuniones que sean posibles para quienes cuidan.
- Evitar reuniones muy largas o en horarios que excluyen.
- Dar tiempo para aprender, adaptarse y descansar.
- Explorar alternativas tecnológicas de conexión a las reuniones, con acuerdos claros de participación. Ejemplo, tener la cámara prendida e intervenir constructivamente.



Cuidar el ambiente y la convivencia

El cuidado también es la forma en que nos tratamos, un buen ambiente permite trabajar mejor y con más tranquilidad y esto implica:

- Resolver conflictos a través del diálogo.
- Tratar con respeto, incluso en el desacuerdo.
- Crear un ambiente seguro, sin violencias ni discriminación de ningún tipo.
- Cuidar el espacio de trabajo y los recursos comunes.

Cuidar los saberes y los aprendizajes

Cuidar también es enseñar y aprender juntas y juntos, cuando el saber se comparte, la organización crece. Esto incluye:

- Compartir conocimientos sin imponer.
- Apoyar a quien está aprendiendo.
- Reconocer los saberes de las mujeres y de la comunidad.
- Valorar la experiencia y la historia del grupo.

Cuidar la sostenibilidad del proyecto

Una organización cuida cuando piensa en el futuro, cuidar el proyecto es cuidar el trabajo y la vida. Esto implica:

- No explotar a las personas por cumplir metas.
- Pensar el crecimiento sin sacrificar la vida.
- Tomar decisiones que cuiden el territorio y la comunidad.
- Buscar que el proyecto dure y beneficie a todas y todos.
- Valorar el cuidado como un factor estructural para la viabilidad y competitividad del proyecto.

EJERCICIO PRÁCTICO

DE LO QUE HACEMOS A LO QUE DECIDIMOS: REDISTRIBUIR EL CUIDADO EN LA ORGANIZACIÓN

Punto de partida

Este ejercicio se realiza después de haber desarrollado el diario de campo "¿Quién cuida en las organizaciones?" (Módulo 2).
Además se hace por proceso organizativo.

En el diario ya se identificó:

- Qué acciones de cuidado sostienen la organización.
- Quiénes cuidan más y quiénes cuidan menos.
- Qué tareas generan sobrecarga.
- Qué prácticas de cuidado no se reconocían como tales.

Ahora, el objetivo es analizar esos hallazgos desde el poder, los privilegios y la redistribución, y dejarlos por escrito como acuerdos organizativos.

Materiales



- Diarios de campo del Módulo 2.
- Papelógrafos o cuadernos colectivos.
- Marcadores.

Paso 1 Volver a mirar lo que encontramos

Lectura y análisis colectivo

En grupos pequeños, revisen los diarios de campo y respondan:

- ¿Qué tareas de cuidado aparecen con mayor frecuencia?
- ¿Quiénes aparecen cuidando más? ¿Quiénes menos?
- ¿Qué personas o roles tienen más tiempo para participar y decidir?
- ¿Qué prácticas de cuidado sostienen la organización, pero no se reconocen?

Paso 2 Analizar desde la redistribución

Del registro al análisis

Ahora reflexionen colectivamente:

- ¿Cómo se reparte hoy el tiempo dentro de la organización?
- ¿Quién puede ir a reuniones sin preocuparse por el cuidado?
- ¿Quién descansa y quién permanece siempre disponible?
- ¿Qué liderazgos se sostienen gracias al cuidado de otras personas?

Aquí se conecta explícitamente con el Módulo 3: Redistribuir el cuidado también es redistribuir tiempo, poder y participación.

Paso 3 Redactar acuerdos de redistribución

El ejercicio central de redacción

Como grupo, redacten un texto corto titulado:
"Acuerdos colectivos para redistribuir el cuidado en nuestra organización"
El texto debe responder, por escrito, a estas preguntas:

- ¿Qué prácticas de cuidado vamos a redistribuir?
- ¿Cómo vamos a hacerlo? (turnos, rotaciones, cambios en horarios, apoyos concretos).
- ¿Quién descansa y quién permanece siempre disponible?
- ¿Qué compromisos organizativos se acuerdan para no volver a concentrar el cuidado?
- Reconocer las realidades de cuidado en la organización
    - ¿Cuántas personas son jefas de hogar?
    - ¿Es posible de cumplir en la vida real?
    - ¿Redistribuye realmente el cuidado o solo lo nombra?

Se ajusta el texto hasta llegar a una versión consensuada.

Paso 4 Compartir y ajustar

El ejercicio central de redacción

Cada grupo lee su texto.
El resto del grupo puede sugerir ajustes preguntando:

- ¿Este acuerdo es justo para quienes cuidan más?
- ¿Es posible de cumplir en la vida real?
- ¿Redistribuye realmente el cuidado o solo lo nombra?

Se ajusta el texto hasta llegar a una versión consensuada.

C. DEL CUIDADO PRIVADO A LA RESPONSABILIDAD COLECTIVA.

Históricamente, el cuidado ha sido entendido como un asunto privado, familiar y asignado casi exclusivamente a las mujeres. Esta forma de organizar el cuidado ha hecho que muchas de las tareas necesarias para sostener la vida permanezcan invisibles y poco valoradas. Sin embargo, desde la economía feminista y los enfoques de justicia del cuidado, se plantea que el cuidado es una responsabilidad colectiva y social, indispensable no solo para la vida cotidiana, sino también para la sostenibilidad de los procesos organizativos, económicos y políticos.

Trasladar el cuidado del ámbito privado a lo colectivo implica, en primer lugar, reconocer el cuidado como una necesidad común, que todas las personas requieren a lo largo de su vida y que también puede aprenderse y compartirse. Esto significa comprender que cuidar y recibir cuidado no es una tarea exclusiva de las mujeres, sino una responsabilidad que debe distribuirse entre hogares, organizaciones, comunidades y el Estado.

En las organizaciones de personas firmantes del Acuerdo de Paz, esta reflexión adquiere una importancia particular. Los procesos de reincorporación se desarrollan en contextos atravesados por múltiples retos: precariedad económica, inseguridad, estigmatización social y cargas emocionales derivadas del conflicto armado. A nivel individual y colectivo, estas condiciones aumentan las necesidades de cuidado, al tiempo que dificultan su ejercicio. Los prejuicios y la discriminación hacia las personas firmantes generan aislamiento, desconfianza y sobrecarga, lo que impacta directamente en la salud emocional, la participación organizativa y la sostenibilidad de los proyectos productivos.

Por ello, redistribuir el cuidado fortalece la cohesión organizativa, previene el desgaste físico y emocional, mejora la participación política y organizativa de las mujeres y contribuye a construir liderazgos más democráticos, sostenibles y humanos. Cuando el cuidado se asume de manera colectiva, las organizaciones logran sostener mejor sus procesos, reducir conflictos internos y generar condiciones más justas para la permanencia de sus integrantes.

Redistribuir el cuidado no es un gesto individual ni una acción aislada. Es una decisión política colectiva, que cuestiona formas tradicionales de organización basadas en jerarquías rígidas y en la sobrecarga de unas pocas personas. Apostar por el cuidado compartido abre el camino hacia organizaciones más corresponsables, más igualitarias y más comprometidas con la construcción de paz y la dignidad de la vida.

EJERCICIO PRÁCTICO

CUIDAR TAMBIÉN ES LIDERAR

Paso 1 ¿Qué es liderar para mí?

Lee la pregunta y escribe palabras, frases o dibujos.
Para mí, un buen liderazgo es:
(Ejemplos: orientar, decidir, escuchar, acompañar, cuidar, organizar)

Paso 2 Liderazgos que cuidan

Ahora piensa en tu organización y responde:
¿Quiénes cuidan para que la organización funcione?

_____

_____

_____

_____

¿Qué hacen esas personas para cuidar?

- ☐ Escuchan
- ☐ Acompañan
- ☐ Organizan
- ☐ Apoyan en momentos difíciles
- ☐ Protegen al grupo
- ☐ Otras acciones: _____

_____



Paso 3 Lo que casi no se ve

Reflexiona y escribe:
¿Crees que las personas que realizan trabajos de cuidado en la organización pueden ser reconocidas como lideresas o líderes?
¿Por qué?

¿Estas personas son reconocidas como lideresas o líderes dentro de la organización?

- [ ] Sí
- [ ] No
- [ ] A veces

¿Cómo se reconocen, o no, dentro de la organización los aportes y liderazgos de las personas que realizan trabajos de cuidado?

- [ ] Se reconocen y se valoran claramente
- [ ] Se reconocen solo en algunas situaciones
- [ ] Se reconocen, pero no se consideran liderazgo
- [ ] No se reconocen
- [ ] No estoy segura/o



¿Qué situaciones, prácticas o creencias influyen para que ocurra esto en la organización?

Completa la frase:
En mi organización, liderar también es cuidar porque:



Lee con atención

- Cuidar es escuchar, sostener, acompañar y proteger.
- Cuando alguien cuida, está liderando. Porque organizan, sostienen, acompañan, escuchan, previenen conflictos y permiten que el trabajo colectivo continúe. Sin su aporte, la organización no funcionaría ni podría sostenerse en el tiempo. Reconocer este rol es reconocer un liderazgo que no siempre es visible, pero que es fundamental.
- Reconocer el cuidado es una forma de justicia social y transformación.

2 MASCULINIDADES Y FEMINIDADES TRANSFORMADORAS

a. DE LA AYUDA EVENTUAL A LA CORRESPONSABILIDAD PERMANENTE.

Desde una mirada latinoamericana, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha señalado de manera reiterada que la corresponsabilidad social del cuidado es una condición estructural para avanzar hacia la igualdad de género, la justicia social y el desarrollo sostenible, especialmente en contextos rurales y de posconflicto. En territorios atravesados por desigualdades históricas, economías precarias y violencias prolongadas, el cuidado no puede seguir siendo entendido como una responsabilidad individual o exclusivamente femenina, sino como un asunto colectivo que involucra a las familias, las comunidades, el Estado y el mercado.

¿Qué es la corresponsabilidad?

La corresponsabilidad es el principio que reconoce que el cuidado de la vida no puede recaer en una sola persona ni en un solo grupo. Implica la distribución justa y sostenida de las responsabilidades de cuidado entre distintos niveles: el hogar, la comunidad, las organizaciones y el Estado. Desde esta perspectiva, el cuidado deja de ser una tarea privada o femenina y se entiende como una responsabilidad social y colectiva, indispensable para el bienestar, la participación y la sostenibilidad de los procesos comunitarios y de reincorporación.



Hablar de corresponsabilidad desde las masculinidades transformadoras significa reconocer que los hombres tienen un papel activo, permanente y responsable en el cuidado de la vida. No se trata de “ayudar” de manera ocasional, sino de asumir responsabilidades reales y compartidas en el hogar, la familia, la comunidad y la sociedad.

Este enfoque invita a los hombres a cuestionar los roles tradicionales que les han sido impuestos, como ser únicamente proveedores, fuertes o emocionalmente distantes, y a construir formas de ser hombres más libres, empáticas y cuidadoras. Asumir la corresponsabilidad implica:

- Dejar de entender el cuidado como una ayuda excepcional.
- Asumir tareas y decisiones cotidianas de cuidado de manera constante.
- Reconocer el valor del cuidado como trabajo que sostiene la vida y los procesos colectivos.

Así mismo, la corresponsabilidad también requiere transformaciones en las formas en que las mujeres se relacionan con el cuidado y con los procesos de cambio de los hombres. Desde las feminidades transformadoras, esto implica:

- Soltar la idea de que solo las mujeres saben cuidar.
- Dejar de asumir el control total del cuidado.
- Acompañar los procesos de aprendizaje de los hombres con paciencia y diálogo.
- Construir alianzas y acuerdos, en lugar de evaluaciones permanentes del desempeño masculino.

Estas transformaciones permiten romper la lógica de la sobrecarga femenina y construir relaciones más equitativas y colaborativas.

Diversas organizaciones sociales y procesos de formación, así como experiencias impulsadas por la cooperación internacional, han mostrado que la corresponsabilidad es una pieza clave para transformar relaciones desiguales de género. Cuando el cuidado se distribuye de manera más justa, se fortalece la participación de las mujeres, se amplían las capacidades de los hombres para cuidar y se construyen relaciones más democráticas. En contextos de posconflicto, la corresponsabilidad adquiere un valor adicional: permite transitar de lógicas de control y jerarquía hacia prácticas basadas en el cuidado, la interdependencia y la responsabilidad compartida. De esta manera, la corresponsabilidad no solo contribuye a la igualdad de género, sino también al bienestar colectivo, la justicia social y la construcción de una paz sostenible.

Creencias que sostienen la desigualdad del cuidado

La desigualdad en el cuidado no se sostiene únicamente a través de prácticas visibles.

También se reproduce mediante creencias profundamente arraigadas en el sentido común, que orientan la forma en que las personas entienden el cuidado, el cuerpo, el tiempo y las responsabilidades. En los procesos comunitarios y de reincorporación, algunas creencias frecuentes que es necesario cuestionar y transformar son:

“Aguantar es cuidar”

se asume que soportar el cansancio, el dolor o la sobrecarga sin quejarse es una forma válida de cuidado, invisibilizando el desgaste físico y emocional que esto produce, especialmente en las mujeres.

“Evitar el conflicto cuida”

se piensa que callar, no incomodar o no cuestionar las desigualdades mantiene la armonía, cuando en realidad puede perpetuar injusticias y sobrecargas no nombradas.

“El autocuidado es egoísta”

se considera que cuidarse a sí mismo es una pérdida de tiempo o un acto individualista, cuando en realidad el autocuidado es una condición necesaria para sostener la vida, la participación y el cuidado de otras personas.

“Los hombres no saben cuidar”

“Los hombres no saben cuidar”: esta idea naturaliza la exclusión de los hombres del cuidado y refuerza la sobrecarga femenina, al asumir que el cuidado es una capacidad innata de las mujeres.

“Yo puedo solo/a”

esta creencia refuerza la idea de autosuficiencia y dificulta la construcción de redes de apoyo, negando la interdependencia que caracteriza la vida comunitaria.

“Los hombres ayudan”

esta creencia presenta el cuidado masculino como algo opcional o excepcional, y no como una responsabilidad compartida y permanente.

¿Cómo se manifiesta la corresponsabilidad?

En el hogar	En la esfera pública y comunitaria	En el autocuidado
Los hombres participan activamente en las tareas domésticas y de cuidado, asumiendo responsabilidades completas y constantes: cocinar, limpiar, cuidar hijas e hijos, acompañar procesos escolares y organizar la vida familiar. Las mujeres comparten y entregan parte de esas tareas para que los hombres también las realicen, apoyando su proceso de aprendizaje y aprovechando el tiempo que se libera para descansar, cuidarse y desarrollar otras actividades personales.	Implica apoyar y promover políticas públicas que faciliten el cuidado, como permisos parentales, servicios de cuidado infantil y horarios flexibles, así como participar en procesos comunitarios y formativos que promuevan la igualdad de género.	Reconocer que cuidarse a sí mismo también es importante. La salud mental, el descanso, el disfrute y los espacios personales son necesarios para poder cuidar a otros y vivir una vida más equilibrada.
Describe ejemplos de la vida cotidiana		

Beneficios de la corresponsabilidad



Para las mujeres

Reduce la sobrecarga de trabajo y cuidado, y abre mayores posibilidades de participación en espacios educativos, productivos, organizativos y políticos.



Para los hombres

Permite una mayor conexión emocional con la familia y la comunidad, fortalece el bienestar personal y libera de mandatos rígidos que limitan la expresión emocional y el disfrute de la vida. El cuidado propio y de otras personas da mayores habilidades para la gestión emocional, para ser más autónomos e independientes emocionalmente.

Para la sociedad

Contribuye a relaciones más justas, solidarias y empáticas, y es una base fundamental para prevenir violencias y construir comunidades más pacíficas e inclusivas.



b. PODER, PRIVILEGIOS Y REDISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO

La redistribución del cuidado no solo implica “repartir tareas”, sino cuestionar cómo se distribuyen el tiempo, el poder y la participación en la vida cotidiana. Desde los estudios de género, autoras como Joan Scott y Raewyn Connell señalan que el poder no es solo una relación de dominación directa, sino un entramado de normas, prácticas y significados que organizan quién puede actuar, decidir y ser reconocido socialmente. En este sentido, el cuidado es un eje central de las relaciones de poder de género.

En la práctica, el cuidado organiza de manera muy concreta quién puede moverse, quién puede decidir, quién puede descansar y quién puede liderar. Quien asume mayor carga de cuidado ve limitadas sus posibilidades de desplazarse, participar en espacios de decisión, ejercer liderazgo o disponer de tiempo propio. Por el contrario, quienes quedan liberados del cuidado —mayoritariamente hombres— acceden con mayor facilidad a espacios de poder, representación y ciudadanía.

Por ello, el cuidado es también una disputa política: define quién sostiene la vida cotidiana y quién cuenta con más condiciones materiales y simbólicas para ejercer derechos, participar en lo público y construir liderazgo. Redistribuir el cuidado implica, entonces, transformar las relaciones de poder de género que organizan la vida social, comunitaria y política.

Influir en la agenda pública implica interpelar al Estado para que asuma un rol protagónico en la provisión y regulación de los servicios de cuidado y, especialmente, en su función como garante de derechos. Esto requiere fortalecer los mecanismos de seguimiento y monitoreo que permitan evaluar cómo las instituciones territoriales y nacionales están implementando o no, las políticas de cuidado con las personas en reincorporación.

Este apartado profundiza en la relación entre cuidado, poder y participación para mostrar que las desigualdades de género no se sostienen solo en ideas o actitudes, sino en la forma concreta en que se organiza la vida cotidiana. Analizar el cuidado desde esta perspectiva permite comprender por qué redistribuirlo es clave para la justicia social, la democracia cotidiana y la sostenibilidad de los procesos comunitarios y de reincorporación.



Redistribuir cuidado es redistribuir tiempo

El tiempo es un recurso limitado. Cuando una persona asume la mayor parte del cuidado (cocinar, limpiar, acompañar, criar, atender enfermedades, gestionar la vida cotidiana), su tiempo disponible para estudiar, trabajar, descansar, participar en reuniones o liderar se reduce de manera drástica. En contextos rurales —donde el acceso a agua, transporte, salud o servicios públicos es más precario— estas cargas suelen multiplicarse.

Por eso, redistribuir el cuidado implica preguntar:

- ¿Quién tiene tiempo propio y quién no?
- ¿Quién puede salir a reuniones y quién se queda resolviendo lo cotidiano?
- ¿Quién descansa y quién permanece “en turno” todo el día?

Redistribuir cuidado es redistribuir poder

En muchas organizaciones, el poder se ejerce a través del control del tiempo y la presencia: quien puede estar en los espacios de decisión suele tener más voz, más información y más reconocimiento. Si las mujeres —o quienes cuidan— no pueden asistir o llegan tarde, cansadas o con interrupciones, su participación se reduce y su liderazgo se debilita.

Redistribuir cuidado es entonces redistribuir poder porque:

- Reduce la dependencia de que “alguien” (generalmente mujeres) sostenga todo para que otros participen.
- Cuestiona privilegios masculinos naturalizados, como disponer de tiempo para lo público porque el cuidado queda resuelto en el hogar.
- Cambia la idea de autoridad: liderar no es solo hablar o mandar, también es sostener, organizar y cuidar.

Redistribuir cuidado es redistribuir participación

Cuando el cuidado se concentra en unas pocas personas, se limita la participación de muchas otras. Esto afecta la democracia cotidiana de la organización: se deciden cosas sin quienes sostienen la vida diaria. Por eso, el cuidado debe entrar en la planeación y en las reglas de juego organizativas. Algunas preguntas clave para mirar la redistribución son:

- **¿Quién puede ir a reuniones?** (¿hay turnos de cuidado? ¿se considera la crianza y el cuidado de personas mayores?)
- **¿Quién descansa?** (¿quién tiene tiempo de recuperación y autocuidado?)
- **¿Quién lidera?** (¿los liderazgos se sostienen sobre la disponibilidad de quienes no cuidan?)

Mirar el cuidado como asunto político permite entender que la igualdad no se juega solo en normas o discursos, sino en decisiones diarias: horarios de reunión, distribución de tareas, rotación de responsabilidades, reconocimiento del trabajo invisible y condiciones para participar.

En contextos de reincorporación, esta discusión es estratégica: si el cuidado sigue recayendo principalmente en las mujeres, se debilita su participación política y productiva, y se pone en riesgo la sostenibilidad de los proyectos colectivos. En cambio, cuando el cuidado se redistribuye, se fortalece la convivencia, la corresponsabilidad y la construcción de paz desde la vida.

C. PRÁCTICAS TRANSFORMADORAS DE CORRESPONSABILIDAD: EXPERIENCIAS TERRITORIALES

Este apartado presenta experiencias concretas que muestran que la corresponsabilidad y las masculinidades cuidadoras ya existen en los territorios y no son una idea abstracta o futura.

Masculinidades y protección de la vida

Organización / experiencia Taller “Masculinidades corresponsables en la protección de la vida”.

Territorio y fecha aproximada Bogotá, julio 2025.

Contexto: Hombres firmantes del Acuerdo Final de Paz que desempeñan labores de seguridad y protección en la Unidad Nacional de Protección (UNP) participaron en un proceso formativo orientado a reflexionar sobre masculinidad, paternidad y roles de cuidado y protección. El taller utilizó metodologías inmersivas para resignificar la noción de protección, pasando de una lógica armada a una lógica de cuidado de la vida en contextos civiles y comunitarios.

Prácticas de corresponsabilidad:

- Reflexión sobre el vínculo entre protección, poder y cuidado.
- Revisión de prácticas cotidianas en la vida familiar y comunitaria.
- Reconocimiento del impacto colectivo de las decisiones individuales.

Resultados observados: El proceso formativo permitió a los participantes cuestionar los modelos tradicionales de masculinidad asociados a la fuerza, el dominio y la distancia emocional, y abrirse a formas de ser hombres más empáticas, responsables y cuidadoras. Se fortaleció la conciencia sobre la corresponsabilidad social de sus acciones, el respeto por la diversidad de género y orientación sexual, y la comprensión de que el cuidado es una práctica central para la convivencia y la vida colectiva. La transformación de las masculinidades comienza cuando los hombres reconocen que sus actos cotidianos tienen impacto colectivo y asumen el cuidado como práctica central para la vida y la paz.

Masculinidades cuidadoras en procesos comunitarios

Organización / experiencia Hombres cuidadores de la vida.

Organización referente Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC).

Territorio y fecha aproximada Comunidades indígenas del Cauca, 2023.

Contexto: En el marco de procesos organizativos y de defensa del territorio, hombres indígenas participaron en espacios formativos sobre masculinidades, cuidado y corresponsabilidad, integrando saberes propios, prácticas comunitarias y cosmovisiones ancestrales para la construcción de vida colectiva y paz territorial.

Prácticas de corresponsabilidad:

- Participación activa en el cuidado de hijas e hijos.
- Apoyo a personas mayores.
- Asunción de tareas domésticas y comunitarias.
- Acompañamiento emocional a las familias.

Resultados observados: La participación activa de los hombres indígenas en las prácticas de cuidado permitió una mayor valoración del trabajo de las mujeres, avances en la redistribución de tareas dentro del hogar y un fortalecimiento del tejido comunitario. Estos cambios contribuyeron a la reducción de tensiones familiares asociadas a la sobrecarga de cuidado y evidenciaron que el cuidado no debilita la identidad masculina; por el contrario, la transforma, la hace más relacional y la vincula con la defensa de la vida y del territorio.

Corresponsabilidad y paz comunitaria

Experiencia Entornos protectores para la paz.

Organización referente Corporación Hombres en Marcha.

Territorio y fecha aproximada Sede en Pasto, Nariño, creada desde 2015.

Contexto: La corporación es una organización referente en la transformación de masculinidades no violentas y construcción de paz. Su experiencia "Entornos Protectores para la Paz" busca la convivencia armónica, la equidad de género y la prevención de violencias, involucrando a hombres en corresponsabilidad. Su objetivo principal es asegurar que los procesos de desarrollo y la construcción de paz en Colombia incorporen una visión equitativa, desmontando barreras de género en la economía productiva, así mismo el proyecto busca incidir en la reincorporación y la construcción de paz desde el trabajo comunitario y la transformación cultural.

Prácticas de corresponsabilidad:

- Fomento de masculinidades no violentas, corresponsabilidad en el hogar, igualdad de género y prevención de Violencias Basadas en Género (VBG).
- Desarrollo de proyectos de formación y reflexión con hombres, mujeres, firmantes de paz y cuidadores/as de primera infancia, destacando el trabajo en Tumaco (barrio Nuevo Milenio).
- Creación de guías sororas, rutas comunitarias, herramientas lúdicas para primera infancia (caja lúdica "Luz del Mar Pacífico") y expresiones artísticas como la canción "Luz del Mar - Pacífico caminando por igual".

Resultados observados: Se registró una mayor implicación de los hombres en el cuidado infantil, el reconocimiento del cuidado como una tarea colectiva y transformaciones en los imaginarios sobre autoridad y poder masculino. Estos resultados evidencian que la corresponsabilidad no se impone ni se decreta, sino que se construye en la práctica diaria: la corresponsabilidad se aprende haciendo, desde lo cotidiano y lo comunitario, a través de experiencias concretas que fortalecen la convivencia, el cuidado de la vida y la paz territorial.

Corresponsabilidad en proyectos productivos

Organización / experiencia Reflexión de roles de género en procesos productivos.

Organización referente Fundación Ideas para la Paz (FIP).

Territorio y fecha aproximada Proyectos productivos rurales en distintas regiones del país, 2020–2023.

Contexto: La Fundación Ideas para la Paz (FIP) impulsa la reflexión sobre los roles de género en los procesos productivos mediante la articulación de análisis, producción de conocimiento y fortalecimiento de capacidades locales orientadas a la equidad. A través de iniciativas como el centro de recursos Genus, desarrollado en alianza con USAID, la FIP promueve la transformación de normas de género en el sector productivo y contribuye a la construcción de paz territorial, incorporando la perspectiva de género en la economía rural y de reincorporación.

Prácticas de corresponsabilidad:

- Análisis de la división sexual del trabajo en los proyectos productivos.
- Identificación de cargas invisibles de cuidado asumidas mayoritariamente por las mujeres.
- Reorganización de tiempos laborales y productivos para compartir tareas domésticas y de cuidado.

Resultados observados: Se evidenció una mejora en la convivencia familiar, un mayor apoyo a la participación de las mujeres en los proyectos productivos y una comprensión más amplia del cuidado como base del bienestar colectivo y de la sostenibilidad económica. Estas experiencias confirman que no hay sostenibilidad productiva sin sostenibilidad del cuidado.
Las experiencias presentadas demuestran que la corresponsabilidad es una práctica posible que ya existente en diversos territorios la cual es promovida desde diversas actividades. Estas prácticas en contextos de reincorporación y posconflicto, adquieren un valor estratégico: permiten transitar de lógicas de control, jerarquía y fuerza hacia formas de organización basadas en el cuidado, la interdependencia y la protección de la vida. Estas experiencias permiten evidenciar que el cambio es posible, que ya está ocurriendo y que puede ampliarse y profundizarse mediante procesos formativos, organizativos y comunitarios.

EJERCICIO PRÁCTICO

DEL RECONOCIMIENTO PERSONAL AL COMPROMISO COLECTIVO

Objetivo pedagógico

Reflexionar de manera individual y colectiva sobre cómo mujeres y hombres participan en el cuidado, cómo estas prácticas impactan a otras personas y qué cambios concretos pueden asumirse para fortalecer la corresponsabilidad.

Paso 1 **Mirar hacia adentro (Reflexión personal)**

Responde de manera personal y sincera:

- ¿Qué he aprendido sobre mi rol en el cuidado de otras personas (familia, comunidad, organización)?

Paso 2 Del “yo” al “nosotros”

Completa las siguientes frases:

- Mis prácticas de cuidado (o de no cuidado) impactan a otras personas cuando

  _____

  _____

  _____

- En mi familia u organización, la forma como asumimos el cuidado influye en

  _____

  _____

  _____

- Un cambio concreto que puedo empezar a hacer para compartir mejor el cuidado es

  _____

  _____

  _____

Este paso permite reconocer que el cuidado no es solo una decisión individual, sino una responsabilidad compartida.

Paso 3 Compartir y escuchar

Reflexión grupal

En pequeños grupos, se comparten voluntariamente algunas reflexiones, poniendo énfasis en:

- Prácticas de cuidado que ya realizan mujeres y hombres, pero que antes no se reconocían como cuidado.
- Situaciones cotidianas donde el cuidado se concentra en pocas personas.
- Cambios posibles y realistas para distribuir mejor el cuidado en la familia, la comunidad o la organización.



REFERENCIAS

Consejo Nacional de Reincorporación – Componente Comunes, Agencia para la Reincorporación y la Normalización, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, & Hombres de Otros Cuentos. (2025). Masculinidades corresponsables en la protección de la vida: Documento de análisis y memoria del taller. Consejo Nacional de Reincorporación.

Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC). (s. f.). Masculinidades corresponsables para hombres cuidadores de la vida. https://www.cric-colombia.org/portal/masculinidades-corresponsables-para-hombres-cuidadores-de-la-vida/

Fundación Ideas para la Paz. (s. f.). Fundación Ideas para la Paz. https://www.ideaspaz.org
Hombres en Marcha. (s. f.). Hombres en Marcha. https://hombresenmarcha.org

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2024). Masculinidades para armar: Propuesta de taller. Programa Sin Violencias de Género.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). Masculinidades corresponsables: Módulos para la transformación de las prácticas de género. PNUD.