Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN

CAJA DE HERRAMIENTAS

PARA EL RECONOCIMIENTO, REDUCCIÓN Y REDISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS DEL CUIDADO



CONVENIO 1571-2025
CORPAMUJER – ARN

Caja de herramientas para el reconocimiento, reducción y redistribución de las cargas del cuidado.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN

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

Caja de herramientas para el reconocimiento, reducción y redistribución de las cargas del cuidado se elabora en el marco 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

Caja de herramientas para el reconocimiento, reducción y redistribución de las cargas del cuidado.

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

Coordinación 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

Profesional psicosocial:
Adriana Yane Pantoja Rodríguez
Valentina Osorio
Sara Navarro
Laura Restrepo
Cristy Johana Ríos
Vanessa Amaya

Profesional productiva enfoque de género:
Anyi Viviana Córdoba
Silvia Penagos
Sandra Cardozo
Luisa Canizales

Profesional masculinidades:
Santiago González
Luis Merardo Benítez

Caja de herramientas para el reconocimiento, reducción y redistribución de las cargas del cuidado se elabora en el marco 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.

TABLA DE CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN GENERAL 3

II. ENFOQUES 5

III. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS Y ÉTICOS DEL CUIDADO 6

Recomendaciones generales para la facilitación 7

Alertas psicosociales y manejo de situaciones sensibles 9

IV. RECONOCIMIENTO DEL CUIDADO COMO TRABAJO QUE SOSTIENE LA VIDA 10

ACTIVIDADES PARA TRABAJAR EL RECONOCIMIENTO DE LAS LABORES DE CUIDADO 13

ACTIVIDAD 1. UN DÍA EN LA VIDA: RECONOCIENDO LAS CARGAS DE CUIDADO 13

ACTIVIDAD 2: MAPAS DEL CUIDADO – DIBUJAR LA RED QUE SOSTIENE 15

V. REDISTRIBUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN: HACIA LA JUSTICIA DEL CUIDADO 20

ACTIVIDADES PARA TRABAJAR LA REDISTRIBUCIÓN DE LAS LABORES DE CUIDADO 23

ACTIVIDAD 3: SEMÁFORO Y BALANZA DE LAS CARGAS DEL CUIDADO 23

ACTIVIDAD 4: JUEGO: LA BALANZA DE NUESTROS DÍAS 28

ACTIVIDAD 5. CINE FORO: LOS HOMBRES TAMBIÉN LAVAN 34

VI. REDUCCIÓN DE LAS CARGAS DE CUIDADO: ALTERNATIVAS Y HERRAMIENTAS 38

ACTIVIDAD 6. TIEMPOS DE CUIDADO 42

ACTIVIDAD 7. CUIDAR PARA SOSTENER: JUEGO PEDAGÓGICO SOBRE CUIDADO Y SOSTENIBILIDAD ORGANIZATIVA 45

VII. TRANSFORMACIÓN DE MASCULINIDADES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO 51

ACTIVIDADES PARA TRANSFORMACIÓN DE MASCULINIDADES 56

ACTIVIDAD 8. MAPEO DE MANDATOS DE GÉNERO 56

ACTIVIDAD 9. PODER Y PRIVILEGIOS MASCULINOS 59

ACTIVIDAD 10. CHEQUEO DE AUTOCUIDADO: ¿CÓMO ESTOY CUIDANDO MI VIDA? ... 62

ACTIVIDADES PARA TRANSFORMACIÓN DE MASCULINIDADES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO 65

ACTIVIDAD 11 . VIOLENTÓMETRO: RECONOCER LA VIOLENCIA PARA CUIDAR LA VIDA 65

VIII. CONSTRUCCIÓN DE LOS PLANES DEL CUIDADO ORGANIZATIVO CON ENFOQUE DE GÉNERO 68

ACTIVIDAD 12. HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO: CAPACIDADES ORGANIZATIVAS CON ENFOQUE DE CUIDADO 69

ACTIVIDAD 13. ¿QUÉ PODEMOS HACER DISTINTO COMO ORGANIZACIÓN? 73

ACTIVIDAD 14. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS PLANES DEL CUIDADO ORGANIZATIVOS 76

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 83

I. PRESENTACIÓN GENERAL

La Caja de Herramientas para el reconocimiento, la redistribución y la reducción de las cargas de cuidado se desarrolla en el marco del Convenio 1571-2025, suscrito entre la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y Corpamujer, como una apuesta por fortalecer una reincorporación integral, sostenible y con enfoque de género para las personas firmantes del Acuerdo de Paz.

Desde los enfoques de derechos humanos, género, psicosocial y territorial, esta Caja sitúa el cuidado en el centro de los procesos organizativos y productivos, reconociéndolo como un derecho, una responsabilidad colectiva y un eje fundamental para la participación equitativa y la construcción de paz. Su propósito es fortalecer las capacidades organizativas, comunitarias y de bienestar de las organizaciones productivas, promoviendo acciones orientadas a reconocer, redistribuir y reducir las cargas de cuidado que afectan de manera desproporcionada a las mujeres firmantes.

La Caja está dirigida a organizaciones productivas de la reincorporación, a mujeres y hombres firmantes del Acuerdo de Paz y, de manera complementaria, a profesionales y equipos técnicos de la ARN. En este sentido, ofrece herramientas prácticas y metodológicas para incorporar el cuidado como base de la sostenibilidad organizativa, la vida colectiva y los procesos productivos.

Su enfoque formativo está orientado a fortalecer tanto las prácticas cotidianas de cuidado como la capacidad organizativa para sostener procesos productivos con bienestar, equidad y dignidad.

La Caja se organiza en cinco momentos metodológicos: los tres primeros corresponden a las 3R (Reconocer, Redistribuir y Reducir); el cuarto aborda la transformación de masculinidades y la prevención de violencias basadas en género; y el quinto orienta la construcción de planes de cuidado organizativo. Adicionalmente, incluye anexos con metodologías para el desarrollo de escuelas de cuidado organizativo, diseñadas para su implementación en las organizaciones.

El cuidado se concibe como un camino pedagógico y político que se fortalece en el bienestar mutuo y se proyecta en la acción colectiva y organizativa. El proceso metodológico es gradual, consciente y respetuoso de los ritmos individuales y colectivos: inicia con el reconocimiento, avanza hacia la redistribución y culmina en la reducción de las cargas de cuidado.

Las metodologías propuestas son dinámicas, flexibles e incluyentes. Priorizan el aprendizaje vivencial, la participación activa y el uso de un lenguaje claro y cercano, adaptado a los contextos comunitarios, rurales y territoriales. La Caja integra ejercicios prácticos para la implementación directa, junto con aportes conceptuales que orientan la labor de facilitación.

II. ENFOQUES[1]

Enfoque de género en el Acuerdo de Paz

Este enfoque reconoce a las mujeres como sujetas políticas y titulares de derechos, con capacidad de decisión sobre su vida, cuerpo y territorio. Busca garantizar su acceso en igualdad de condiciones a la tierra, los proyectos productivos, la formación y los servicios, eliminando las barreras sociales e institucionales que han limitado su participación y autonomía económica. Este enfoque se traduce en la adopción de medidas específicas que respondan a las condiciones y necesidades diferenciales de las mujeres y personas de los sectores LGBTIQ+ según su ciclo vital, experiencias de violencia y contextos territoriales.

Enfoque de derechos

Se orienta al fortalecimiento del goce efectivo de derechos humanos de las personas en reincorporación, garantizando la igualdad, la no discriminación y la progresividad. Este enfoque implica reconocer que los derechos no son concesiones, sino que son inherentes a todas las personas, y que el Estado tiene la responsabilidad de promover su cumplimiento, como firmantes de la declaración universal de los DDHH. Desde esta perspectiva, las acciones y contenidos de esta caja de herramientas promueven la autonomía, la seguridad y el bienestar integral de las personas firmantes de paz.

Enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD)

Reconoce las formas diferenciadas de discriminación y violencia que enfrentan las personas firmantes con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, promoviendo la protección, inclusión y respeto de sus derechos. Este enfoque incorpora la interseccionalidad como herramienta analítica para comprender cómo se cruzan múltiples factores de discriminación (género, clase, etnia, orientación sexual, entre otros). En el marco de la implementación de esta caja de herramientas, se promueven espacios seguros de participación y bienestar psicoemocional, libres de estigma y violencia por prejuicio.

Enfoque psicosocial

Busca comprender las experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento de las personas frente a los impactos del conflicto armado y los procesos de reincorporación. A través del acompañamiento personal, familiar y comunitario, se pretende restablecer la integridad, fortalecer la identidad y reconstruir el tejido social, contribuyendo a la reparación simbólica y emocional.

[1] Enfoques retomados del anexo de especificaciones técnicas.

Enfoque territorial

Reconoce las particularidades culturales, económicas y sociales de los territorios, asegurando que las acciones respondan a las realidades locales y se construyan de manera participativa con las comunidades y autoridades territoriales. Este enfoque promueve la sostenibilidad socioambiental y el fortalecimiento del arraigo territorial, articulando las acciones y contenidos de esta caja de herramientas con las dinámicas regionales de paz y desarrollo. Asimismo, busca prevenir que la implementación del convenio genere tensiones, conflictos o rupturas en los territorios.

Enfoque de Acción sin Daño

Se centra en la aplicación de principios éticos para evitar efectos negativos o la reproducción de desigualdades en las intervenciones sociales. En el contexto de la economía del cuidado, este enfoque busca garantizar que las acciones destinadas a mejorar las condiciones de vida y bienestar de las mujeres, y la promoción de transformaciones culturales para el reconocimiento, la redistribución y la reducción del trabajo de cuidado no generen sobrecargas, fragmentación o tensiones comunitarias, sino que fortalezcan la corresponsabilidad y la equidad.

Enfoque de economía del cuidado

Reconoce y valora el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado como una contribución fundamental al bienestar social, al desarrollo económico y al fortalecimiento asociativo. En este marco, la caja de herramientas impulsa el reconocimiento, la redistribución y la reducción de las tareas de cuidado, promoviendo la formulación de planes de cuidado organizativo y el desarrollo de talleres de masculinidades corresponsables que favorezcan prácticas más equitativas en los ámbitos productivos y comunitarios. Asimismo, posiciona el cuidado como un eje central en la planificación, gestión y sostenibilidad de los procesos organizativos, promoviendo la generación de tiempos productivos compatibles con la vida familiar y comunitaria. Esto contribuye al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres firmantes y a la sostenibilidad de la vida y la construcción de paz en los territorios.

III. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS Y ÉTICOS DEL CUIDADO

La Caja de Herramientas se fundamenta en los principios del feminismo como una ética política del cuidado que orienta la pedagogía, las relaciones y los procesos colectivos. Reconoce que el aprendizaje no es neutral y que debe contribuir a visibilizar y transformar las desigualdades estructurales, especialmente aquellas derivadas de la división sexual del trabajo[2] y la sobrecarga de cuidados que afectan a las mujeres firmantes del Acuerdo de Paz.

[2] La división sexual del trabajo se refiere a la asignación diferenciada de roles, tareas y responsabilidades entre mujeres y hombres, basada en construcciones sociales y culturales de género, que históricamente ha ubicado a las mujeres en el

Desde este enfoque, la experiencia, el cuerpo, las emociones y las memorias son centrales en la construcción del conocimiento, priorizando metodologías situadas y vivenciales. La ética del cuidado atraviesa todo el proceso pedagógico, poniendo en el centro la seguridad emocional, el respeto por los ritmos y la no imposición, y entendiendo que cuidar el proceso es tan importante como los resultados.

La propuesta promueve la corresponsabilidad y la interdependencia, reconociendo el cuidado como una necesidad y responsabilidad colectiva, y como una práctica política capaz de transformar relaciones, fortalecer la vida organizativa y contribuir a la construcción de paz y sostenibilidad de los procesos de reincorporación.

Recomendaciones generales para la facilitación

Esta caja de herramientas reúne diversas actividades y ejercicios que pueden desarrollarse de forma independiente o integrarse en una jornada más amplia de trabajo. Para favorecer una buena experiencia en su implementación, a continuación se presentan recomendaciones generales para la facilitación.

1. Antes del taller

Antes de iniciar la actividad seleccionada, es fundamental preparar todo lo necesario para garantizar un espacio organizado, respetuoso y participativo, disponer de los materiales requeridos y contar con los conocimientos necesarios para su adecuada facilitación.

- **Preparar el espacio con anticipación:** verificar que el lugar esté limpio, con sillas suficientes, buena ventilación y que permita que las personas se vean y conversen con facilidad.
- **Revisar y organizar los materiales:** tener listos los tableros, tarjetas, marcadores, hojas, cinta, proyector u otros materiales que se vayan a usar. Verificar que los materiales estén en buena condición de uso y en la cantidad suficiente para el grupo con el que se va a trabajar.
- **Leer y comprender la metodología:** revisar previamente las actividades para tener claro el objetivo del ejercicio, los pasos a seguir y los conceptos clave a transmitir. Tener la guía metodológica impresa o en el computador no sustituye el conocimiento interiorizado de la actividad. Las personas participantes perciben y valoran que quien facilita transmita seguridad y confianza, lo cual permite acompañar y sostener al grupo de manera adecuada.
- **Probar las actividades antes:** es recomendable hacer actividades que hayamos hecho antes o intentar probarlas con amigos o amigas, esto permitirá recibir retroalimentación previa para mejorar la facilitación.

ámbito doméstico y de cuidado no remunerado, y a los hombres en el ámbito productivo y remunerado. Federici, S. (2013)

- **Conocer el contexto del grupo:** identificar quiénes participan (mujeres, hombres, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad o de distintas comunidades) permite adaptar el lenguaje y los ejemplos de manera adecuada. También es importante reconocer si el grupo ha trabajado previamente los temas propuestos, para evitar repetir contenidos y ofrecer una experiencia significativa y novedosa.
- **Pensar en el tiempo del taller:** planificar con anticipación la duración de cada actividad permite evitar que el espacio se prolongue más de lo previsto o quede inconcluso. Para ello, es importante considerar los tiempos de llegada y los horarios de regreso de las personas participantes, especialmente cuando provienen de zonas distantes donde el transporte tiene horarios fijos que pueden condicionar su permanencia.
- **Identificar los recursos de apoyos disponibles en el territorio ante situaciones de violencias de género o de necesidades psicoemocionales:** conocer con anticipación qué instituciones, profesionales o servicios pueden brindar orientación o atención.

2. Durante el taller

En el desarrollo del espacio, la persona facilitadora acompaña de manera activa el proceso y vela por que la participación sea respetuosa, equilibrada y acorde a los objetivos de cada actividad.

- **Usar un lenguaje claro, sencillo y cercano**, evitando palabras técnicas o difíciles. Procurar que el lenguaje sea respetuoso y no estigmatizante hacia las personas participantes, y evitar el uso de expresiones que reproduzcan imaginarios machistas, racistas u otras formas de discriminación.
- **Promover un ambiente de respeto, confianza y confidencialidad**, donde todas las personas se sientan seguras de expresarse y participar.
- **Evitar juzgar o imponer opiniones.** La facilitación no busca decir qué está bien o mal, sino abrir espacios de conversación, reflexión y aprendizaje colectivo.
- **Favorecer la participación equitativa,** procurando que ninguna persona monopolice la palabra y que quienes hablan menos también tengan la oportunidad de expresarse.
- **Reconocer las emociones que puedan surgir**, entendiendo que algunos temas pueden generar recuerdos o sentimientos movilizadores. No es necesario que las personas cuenten experiencias personales si no lo desean o si no es el objetivo de la actividad.
- **Estar en sintonía con el ritmo del grupo**, adaptando la actividad cuando sea necesario para promover la comprensión y participación. Reconocer cuándo se requiere una pausa o una dinámica que ayude a recuperar la atención.
- **Cuidar la actitud y el lenguaje corporal durante la facilitación**, ya que estos también comunican y pueden facilitar —o dificultar— un ambiente de respeto y participación activa.

- **Dar instrucciones claras y concretas**, procurando explicar cada actividad de forma sencilla y precisa, y verificar con el grupo si existen dudas o si las indicaciones fueron comprendidas.
- **Cerrar todas las actividades que se inicien,** asegurar que cada ejercicio tenga un cierre claro, retomando los aprendizajes, resolviendo dudas y recogiendo impresiones del grupo, de manera que las personas participantes no queden con ideas inconclusas o sensaciones de abrupto final.
- **Dedicar siempre un momento para cerrar la sesión**. Esto ayuda a recoger lo vivido, reconocer lo que se aprendió y terminar el espacio de forma tranquila.
- **No dejar temas sensibles abiertos**. Si la actividad movió emociones, es importante hacer un pequeño ejercicio de cierre, respirar o compartir brevemente cómo se siente el grupo.
- **No priorizar la agenda sobre el bienestar de las personas.** Si el tiempo no alcanza para cerrar bien una actividad, es mejor ajustar el plan que terminar de forma apresurada.
- **Recordar los recursos de apoyo disponibles**. Al finalizar, mencionar si existen rutas de acompañamiento, apoyo psicosocial u otras instituciones a las que las personas puedan acudir si lo necesitan.

3. Después del taller

- Recoger los materiales y organizar el espacio que se utilizó.
- **Registrar los resultados del ejercicio**, incluyendo los compromisos que se hayan asumido para su cumplimiento, y organizar las evidencias requeridas según la actividad, tales como actas, conclusiones, fotografías (del tablero, carteleras), listados de asistencia u otros soportes pertinentes. Reflexionar sobre cómo salió el taller, pensando qué funcionó bien y qué podría mejorarse para próximos encuentros.

Alertas psicosociales y manejo de situaciones sensibles

En algunas actividades pueden aparecer emociones fuertes como llanto, angustia, silencios prolongados o incomodidades. En estos casos, la persona facilitadora puede tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- **Respetar el ritmo de cada persona.** No es necesario que todas hablen o participen de la misma manera. El silencio también es una forma válida de estar en el espacio, y es importante aprender a sostenerlo desde la facilitación. En ocasiones, puede surgir la sensación de que es necesario llenar rápidamente el silencio, cuando en realidad dar espacio al vacío permite la reflexión y el procesamiento de lo que se está viviendo.
- **Reconocer la emoción con respeto**. Se puede decir algo sencillo que acompañe sin presionar, por ejemplo: "Gracias por estar aquí. Tómate el tiempo que necesites", evitando forzar la expresión o la continuidad de la actividad.

- **Ofrecer alternativas para que la persona se sienta más cómoda,** como salir un momento del espacio, respirar, tomar agua, cambiar de lugar o permanecer en silencio, según su necesidad y preferencia.
- **Evitar dar consejos, hacer suposiciones o preguntar detalles personales**. El objetivo de la facilitación es acompañar, no investigar ni interpretar lo que la persona está viviendo.
- **Ofrecer contacto físico solo si se considera adecuado y siempre con consentimiento.** Por ejemplo, un toque en el hombro o un abrazo deben ser ofrecidos preguntando previamente y respetando si la persona prefiere no tener contacto físico.
- **Cuidar al grupo en general,** acompañando la situación de manera respetuosa, sin centrar toda la atención en una sola persona ni exponerla frente al resto del grupo
- **Informar a la enlace de género de la ARN si el malestar continúa o se repite**, para que se pueda hacer un seguimiento adecuado.
- **Activar las rutas de apoyo cuando sea necesario,** especialmente si se identifican situaciones relacionadas con violencias basadas en género u otros riesgos que requieran atención especializada.
- **Orientar o remitir cuando sea necesario,** compartiendo esta información con la persona interesada y respetando siempre su decisión y su privacidad.

IV. RECONOCIMIENTO DEL CUIDADO COMO TRABAJO QUE SOSTIENE LA VIDA

El primer paso para avanzar hacia una distribución más justa del cuidado es reconocerlo. Esto implica visibilizar, valorar y dignificar el trabajo de cuidado como una actividad fundamental para la vida, el bienestar colectivo y el sostenimiento de los proyectos productivos y comunitarios. Muchas de estas tareas, como cocinar, limpiar, acompañar a niñas, niños o personas mayores, cuidar la salud o sostener la vida cotidiana, suelen permanecer invisibles o recaer de manera desproporcionada sobre las mujeres. En el contexto de la reincorporación, reconocer el cuidado permite abrir conversaciones sobre estas desigualdades, cuestionar los estereotipos de género, reconocer las prácticas de cuidado colectivo previas a la reincorporación y comprender el valor económico, social y político de estas labores.

CLAVES CONCEPTUALES:

- **Economía del cuidado:**

Conjunto de actividades necesarias para el bienestar y el sostenimiento de la vida cotidiana, como el cuidado de personas, el trabajo doméstico y el apoyo emocional, que en su mayoría son no remuneradas. Estas actividades generan valor económico y social, mantienen la vida y el funcionamiento de las sociedades,

y suelen recaer de manera desproporcionada en las mujeres debido a roles y desigualdades históricas de género.

- **División sexual del trabajo:**

Asignación de roles y responsabilidades en la sociedad según las concepciones culturales de lo que es ser hombres y mujeres. Esta forma de organización social dividió los trabajos que considera propios del ámbito productivo y remunerado, de los que considera del ámbito doméstico y de cuidado no remunerado, generando desigualdades en el acceso a ingresos, reconocimiento y poder. Esta división no responde a diferencias naturales, sino que es resultado de construcciones históricas.

Algunos ejemplos de la división sexual del trabajo pueden ser:

- En muchos hogares, las mujeres son quienes se levantan primero para preparar alimentos, alistar a los hijos e hijas y organizar la casa, mientras los hombres se preparan para salir a trabajar.
- Una mujer que participa en una organización productiva, al regresar a su casa continúa con todas las tareas domésticas, mientras que el hombre, después de su jornada laboral, tiene más tiempo para descansar.
- En reuniones comunitarias, las mujeres pueden llegar tarde o retirarse antes porque deben atender responsabilidades de cuidado, mientras los hombres permanecen todo el tiempo.
- En actividades colectivas, como eventos o encuentros, las mujeres suelen encargarse de la cocina y la atención, mientras los hombres asumen tareas visibles o de mayor reconocimiento.
- En algunos casos, cuando un hombre participa en tareas de cuidado, esto se ve como una "ayuda", mientras que en las mujeres se considera una obligación.

Estos ejemplos muestran cómo esta división no solo organiza las tareas, sino que también influye en el tiempo disponible, las oportunidades de participación y el reconocimiento del trabajo de mujeres y hombres.

- **Trabajo reproductivo y productivo:**

El **trabajo productivo** se refiere a las actividades que generan bienes o servicios destinados al mercado y que, por lo general, reciben una remuneración económica. Este tipo de trabajo suele ser socialmente reconocido, medido y valorado, ya que produce ingresos y se asocia directamente con el crecimiento económico.

El **trabajo reproductivo** comprende las tareas necesarias para el sostenimiento de la vida cotidiana, como el cuidado de personas, el trabajo doméstico, la alimentación, la limpieza y el acompañamiento emocional. Aunque es esencial para que las personas puedan desarrollarse y participar en el trabajo productivo, este trabajo suele ser no remunerado, poco visibilizado y recae mayoritariamente en las mujeres.

Desde la economía feminista, se reconoce que esta distinción no es natural, sino socialmente construida, y que ambos tipos de trabajo son interdependientes e igualmente indispensables: sin trabajo reproductivo no es posible el trabajo productivo. La falta de reconocimiento del trabajo reproductivo contribuye a profundizar las desigualdades de género y limita la autonomía y la participación plena de las mujeres. Por ello, promover su reconocimiento, redistribución y reducción es fundamental para avanzar hacia la justicia social y la sostenibilidad de la vida.

- **Trabajo doméstico:**

Es el conjunto de actividades cotidianas necesarias para el sostenimiento del hogar y la vida diaria, como la limpieza, la preparación de alimentos, el lavado y cuidado de la ropa, el orden de los espacios y la gestión del funcionamiento del hogar. Estas labores requieren tiempo, energía y organización, generan bienestar, pero históricamente no han sido reconocidas ni remuneradas. El trabajo doméstico ha sido socialmente asignado de manera desigual a las mujeres, como parte de los roles de género tradicionales.

- **Brechas territoriales y de género en los entornos rurales y comunitarios:**

En contextos rurales, la falta de servicios básicos como agua, energía o salud aumenta significativamente las cargas de cuidado, especialmente para mujeres, niñas y niños, quienes deben invertir largas horas en tareas no reconocidas ni remuneradas.

La sobrecarga de cuidado limita la participación de las mujeres en espacios comunitarios, formativos y productivos, lo que reproduce desigualdades incluso en escenarios de construcción de paz. Por ello, una paz con enfoque de género requiere redistribuir el cuidado: sin esta transformación no hay participación plena, ni democracia, ni sostenibilidad en los procesos organizativos y de reincorporación.

ACTIVIDADES PARA TRABAJAR EL RECONOCIMIENTO DE LAS LABORES DE CUIDADO

ACTIVIDAD 1. UN DÍA EN LA VIDA: RECONOCIENDO LAS CARGAS DE CUIDADO

Objetivo:
Visibilizar las cargas de cuidado en la vida cotidiana de las personas participantes, identificando su distribución, intensidad y relación con la participación organizativa, como insumo para el análisis colectivo en los Mapas del Cuidado.

Duración Total: 45 minutos

Participantes: Mujeres y hombres

Materiales:
Hojas blancas para cada participante
Marcadores o esferos de diversos colores

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Elaboración individual (15 minutos)

Cada participante dibuja una línea de tiempo de un día típico en el que participa en actividades de la organización (desde que se levanta hasta que finaliza su jornada).

En la línea deben incluir:
- Actividades productivas (trabajo, reuniones, actividades organizativas)
- Actividades de cuidado (domésticas, familiares, emocionales, comunitarias)

Además deben:
- Diferenciar las actividades de cuidado con un color o símbolo
- Marcar los momentos de mayor carga, cansancio o presión

2. Intercambio en pequeños grupos (15 minutos)

En parejas o tríos, comparten sus líneas de tiempo y reflexionan a partir de las siguiente preguntas además quien facilita invita a una observación atenta y respetuosa de las experiencias propias y de las otras personas, identificando similitudes, diferencias y elementos que no habían sido visibles antes:

- ¿Qué actividades de cuidado aparecen en su día?
- ¿Cuáles de estas actividades no suelen reconocerse como trabajo?
- ¿En qué momentos se acumulan más tareas?
- ¿Qué diferencias observan entre las experiencias de mujeres y hombres?

3. Puesta en común (15 minutos)

En plenaria, quien facilita recoge algunos elementos clave:

- Tipos de cuidado más frecuentes
- Momentos de mayor carga
- Posibles desigualdades en la distribución
- Tareas de cuidado que suelen pasar desapercibidas o no reconocerse como trabajo
- Diferencias en la disponibilidad de tiempo y energía para participar en la organización
- Situaciones en las que el cuidado limita o condiciona la participación

A partir de esta recogida, se profundiza en los siguientes aspectos reflexivos:

- El cuidado atraviesa la vida cotidiana, aunque muchas veces no se reconozca como trabajo.
- Las cargas de cuidado no se distribuyen de manera equitativa y pueden afectar el tiempo, la energía y la participación.
- Existen tareas invisibles que sostienen la vida y la organización.
- Las experiencias de cuidado pueden variar según el género y los roles asumidos.

Para provocar una reflexión más profunda, quien facilita puede orientar con preguntas como:

- ¿Qué actividades de cuidado aparecen como "naturales" y por eso no se reconocen como trabajo?
- ¿Quiénes tienen menos tiempo disponible después de asumir estas tareas?
- ¿Cómo influye esto en quiénes participan más o menos en la organización?
- ¿Qué diferencias observamos entre las experiencias de mujeres y hombres?
- ¿Qué tareas son indispensables para que todo funcione, pero casi no se nombran?
- ¿Quiénes sostienen esas tareas invisibles?
- ¿Qué implicaciones tiene esta distribución para el bienestar y la permanencia en la organización?

Este momento permite empezar a identificar patrones colectivos y conectar la experiencia individual con desigualdades estructurales, preparando el análisis para los Mapas del Cuidado.

Se cierra conectando con la siguiente actividad:

> *"Lo que vemos en nuestros días individuales hace parte de una red más amplia. Ahora vamos a mirar cómo estas cargas se conectan en la organización y qué actores y apoyos las sostienen, lo cual se trabajará en la actividad de los mapas del cuidado"*

Claves metodológicas:

- Evitar que el ejercicio se convierta en un espacio de juicio o comparación entre participantes.
- Enfatizar que se trata de registrar la experiencia real, no lo que "debería ser".
- Facilitar la identificación de patrones sin imponer conclusiones.
- Asegurar la conexión explícita con la actividad siguiente, resaltando que este ejercicio es un insumo para el análisis colectivo.

ACTIVIDAD 2: MAPAS DEL CUIDADO – DIBUJAR LA RED QUE SOSTIENE

Los Mapas del Cuidado son una herramienta participativa que permite visibilizar el cuidado como una "infraestructura invisible" que sostiene la vida y los procesos sociales. A través de la cartografía social se busca identificar quién cuida, cómo lo hace y en qué condiciones, trasladando el cuidado del ámbito privado a una comprensión colectiva y política (ONU Mujeres, 2020).

En contextos organizativos, los mapas del cuidado evidencian la red de responsabilidades desigualmente distribuidas, que influye en la participación y sostenibilidad de los procesos colectivos. Además, permiten identificar actores clave —familia, comunidad, organización, Estado y mercado— y hacer visibles las sobrecargas, especialmente en las mujeres, así como la falta de apoyo institucional (ONU Mujeres, 2020).

Más allá de un diagnóstico, los Mapas del Cuidado promueven la corresponsabilidad social del cuidado, entendida como la participación de múltiples actores en su garantía, y aportan insumos para la exigibilidad de derechos y el fortalecimiento de políticas públicas que respondan a las necesidades de los territorios (CEPAL, 2012).

Objetivo:
Visibilizar y analizar de manera colectiva las redes de cuidado que sostienen la participación organizativa y los procesos productivos, identificando actores, apoyos, sobrecargas y vacíos de cuidado, con el fin de comprender cómo el cuidado influye en la sostenibilidad de la organización y en el bienestar de sus integrantes.

Duración Total: 75 minutos.

Participantes: Mujeres y hombres.

Materiales:

- Papel bond (1 por subgrupo)
- Marcadores de diferentes colores (3 por subgrupo)
- Post-it o tarjetas adhesivas de diferentes colores
- Cinta

Recomendaciones logísticas:

- Contar con mesas o espacios amplios de trabajo donde los subgrupos puedan dibujar con comodidad.
- Tener disponibles post-it de diferentes colores, de manera que puedan diferenciar fácilmente actores de cuidado, sobrecargas o vacíos.
- Entregar al menos 3 o 4 marcadores por subgrupo, para facilitar la participación simultánea.
- Procurar que los grupos sean diversos, incluyendo mujeres y hombres con distintos roles dentro de la organización.
- Si el grupo es grande, organizar máximo 5 o 6 personas por subgrupo, para facilitar la conversación.
- Recordar que el objetivo no es hacer un mapa perfecto, sino representar visualmente la experiencia cotidiana del cuidado.

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Conformación de subgrupos y encuadre (10 minutos)

Quien facilita invita a conformar subgrupos de 5 a 6 personas, procurando diversidad en términos de género, roles y trayectorias dentro de la organización.

Se introduce el ejercicio con una explicación breve:

> *En esta actividad vamos a dibujar cómo se sostiene el cuidado en nuestra organización. Muchas veces pensamos que el trabajo organizativo o productivo se sostiene solo, pero en realidad hay muchas personas, apoyos y esfuerzos invisibles que lo hacen posible.*

Se enfatiza que:

- No se busca hacer un mapa técnico o geográfico,
- sino un mapa vivido, que refleje cómo circula el cuidado en la vida cotidiana.

2. Dibujar el territorio del cuidado (20 minutos)

Cada subgrupo recibe un papel bond y marcadores. Se les solicita dibujar un croquis sencillo que represente los espacios que hacen posible la participación en la organización o el proceso productivo.

Pueden incluir:

- sede de la organización o el proyecto productivo
- ubicación de las viviendas de quienes integran la organización
- espacios de trabajo
- lugares donde se cuidan niñas y niños
- lugares donde pasan el tiempo las personas mayores
- servicios de salud
- lugares de encuentro comunitario

- cualquier otro espacio que es importante para el funcionamiento del proceso productivo o la organización

Se recuerda que pueden utilizar:
- dibujos simples
- palabras
- símbolos

El objetivo es representar cómo se conecta el cuidado con la vida organizativa.

3. Identificar quién cuida (15 minutos)

La persona facilitadora explica brevemente que existen tres tipos de cuidado que se trabajarán en el ejercicio:

- **Cuidado directo**: atención personal a otras personas (por ejemplo: cuidar niños y niñas, acompañar personas enfermas o mayores).
- **Cuidado logístico o indirecto**: actividades que sostienen el bienestar (por ejemplo: cocinar, transportar, gestionar alimentos, servicios de salud).
- **Cuidado emocional**: acciones orientadas al acompañamiento afectivo y la contención (por ejemplo: escuchar, aconsejar, brindar apoyo en momentos difíciles).

A cada tipo de cuidado se le asigna un color de post-it:

- ◯ Amarillo: cuidado directo
- ◯ Azul: cuidado logístico
- ◯ Verde: cuidado emocional

Luego, el grupo retoma el mapa construido previamente y realiza el siguiente ejercicio:

1. Para cada espacio identificado en el mapa, se analiza qué tipo(s) de cuidado se desarrollan allí.
2. Se elige el post-it del color correspondiente según el tipo de cuidado (no es necesario escribir el tipo, ya que el color lo representa).
3. En cada post-it se escribe únicamente:
    - quién realiza el cuidado (persona, grupo u organización).
4. Finalmente, los post-it se ubican en el mapa en el lugar donde ocurre ese cuidado.

4. Identificación de necesidades, sobrecargas y vacíos en el cuidado (20 minutos)

Identificar necesidades de cuidado de la organización

Antes de analizar el mapa, la persona facilitadora invita al grupo a identificar explícitamente las necesidades de cuidado, entendidas como aquellas

condiciones que deben resolverse para garantizar la participación y el funcionamiento de la organización.

Se orienta con preguntas como:

- ¿Qué necesidades de cuidado existen en la organización? (ej. cuidado de niños/as, alimentación, transporte, acompañamiento emocional)
- ¿Son necesidades permanentes o aumentan en ciertos momentos? (ej. jornadas productivas, ferias, reuniones extensas)

Las respuestas se registran en papelógrafo.

Relacionar necesidades con el mapa de espacios y actores de cuidado

El grupo revisa el mapa previamente construido (espacios y actores de cuidado) y analiza:

- ¿Qué necesidades identificadas están siendo cubiertas por estos espacios o actores?
- ¿Cuáles necesidades no aparecen cubiertas en el mapa?
-

Esto permite diferenciar claramente entre:

- Espacios/servicios de cuidado (lo mapeado)
- Necesidades de cuidado (lo requerido)

Identificar sobrecargas y vacíos

A partir de esta relación, el grupo marca en el mapa usando símbolos acordados:

🟤 **Sobrecarga**: cuando las acciones de cuidado (en los espacios identificados) recaen de manera reiterada en las mismas personas.
◯ **Vacíos**: necesidades de cuidado que no están siendo asumidas por ningún actor o espacio.
⚠ **Momentos críticos**: situaciones o periodos donde aumentan las necesidades de cuidado y la red existente no es suficiente.

Reflexión guiada

La persona facilitadora orienta la discusión, diferenciando claramente entre:
quién presta servicios o participa en espacios de cuidado (actores del mapa), y quién asume responsabilidades de cuidado (en la organización o en sus hogares).

Preguntas orientadoras:

- ¿Qué necesidades de cuidado están más cubiertas y cuáles no?
- ¿En qué espacios del mapa se concentra más trabajo de cuidado?
- ¿Quiénes aparecen con mayor carga en las acciones de cuidado?
- ¿Existen tareas o espacios que dependen de una sola persona?

- ¿Qué ocurre en los momentos donde aumentan las necesidades de cuidado?
- ¿Qué pasaría si alguna de las personas clave dejara de asumir estas tareas?

Estas preguntas permiten identificar puntos de tensión, desigualdad y fragilidad en la red de cuidado.

5. Síntesis y proyección (10 minutos)

El grupo realiza una lectura de su propio mapa y del análisis realizado, integrando los hallazgos anteriores.
Se orienta con preguntas como:

- ¿Qué aprendimos sobre el cuidado en nuestra organización?
- ¿Dónde identificamos mayores sobrecargas?
- ¿Qué necesidades no están siendo cubiertas?
- ¿Qué aspectos del cuidado nos gustaría transformar?

A partir de esta reflexión, se invita al grupo a proponer acciones concretas de cambio que permitan mejorar la organización del cuidado.

Cierre por parte de la facilitación

Quien facilita retoma:

"Lo que acabamos de construir muestra la red de cuidado que sostiene la organización. Muchas veces estas redes permanecen invisibles, pero reconocerlas es clave para entender cómo funciona realmente el trabajo colectivo."

Y conecta con el enfoque de las 3R**:**

"Este ejercicio nos permite reconocer el cuidado. A partir de aquí, podremos avanzar hacia su redistribución y la reducción de las cargas."

Claves metodológicas:

- No inicies con definiciones teóricas de "cuidado", permite que el grupo descubra el concepto a partir de lo que hace cotidianamente. Primero se nombra la experiencia, luego se conceptualiza.
- Insiste durante toda la actividad en que: *"El cuidado que no se ve también cuenta como trabajo"*. Lo cual contribuye a, legitimar experiencias y evitar que minimicen tareas cotidianas.
- Con esta actividad se corre el riesgo que el grupo solo "liste" tareas. Tu rol es llevarlo a un análisis de desigualdades, la identificación de sobrecargas y la comprensión de impactos organizativos.

– Evitar que el cuidado se vea como "tema aparte", conectarlo siempre cuidado con la sostenibilidad organizativa. Se puede reforzar: "*Sin estas redes de cuidado, la organización no podría funcionar*".

V. REDISTRIBUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN: HACIA LA JUSTICIA DEL CUIDADO

CLAVES CONCEPTUALES:

- **Las 3R: Reconocer, Redistribuir Y Reducir.**

Son una estrategia política y práctica, propuesta por la economista feminista Diane Elson, para reorganizar de manera justa y equitativa el trabajo de cuidado a partir de tres dimensiones interdependientes y complementarias.

Dimensión	¿Qué Busca?	Ejemplo Práctico
Reconocer	Reconocer implica hacer visible y darle valor a todo el trabajo que realizamos en el hogar y en el cuidado de otras personas. Cocinar, limpiar, acompañar a niñas y niños, atender a personas mayores o enfermas… todas estas actividades son trabajo, aunque no reciban remuneración. Durante mucho tiempo se asumió que estas tareas "eran propias de las mujeres", por lo que no se visibilizaban ni se consideraban como trabajo. Reconocer el cuidado nos permite evidenciar la carga que asumen las mujeres y cómo esto se traduce en dobles o incluso triples jornadas. Además, hace posible dimensionar el aporte económico del	En una familia conformada por dos firmantes, María se levanta a las 4:30 a.m. para dejar el desayuno, alistar a los niños, barrer el patio y después ir al proyecto productivo de cacao. Cuando vuelve, sigue cocinando, lavando y cuidando. Reconocer su trabajo significa decir: "Todo esto es trabajo, y no tiene por qué hacerlo sola." En el hogar, una pareja conversa y reconoce que la mujer está haciendo la mayor parte del cuidado, y acuerdan distribuir mejor las tareas.

	trabajo de cuidado en la economía del país.	
Redistribuir	Redistribuir implica repartir las tareas de cuidado de forma más equitativa, para que no recaigan siempre en las mismas personas, especialmente en las mujeres. Esto puede lograrse de dos maneras: *Dentro del hogar:* que hombres y mujeres asuman y compartan las tareas de cuidado. *En la comunidad:* que las organizaciones, el Estado y la sociedad también se involucren y respalden el cuidado.	En una familia conformada por dos firmantes, Fernando empieza a encargarse de bañar a los niños y lavar la loza para que su compañera pueda asistir a la escuela de formación o al encuentro de la organización. Las organizaciones productivas acuerdan que los hombres también participen en las tareas de cocina y limpieza cuando hay jornadas comunitarias. Las alcaldías y gobernaciones amplían la oferta de espacios de cuidado para niñas, niños y personas mayores, mediante infraestructura, equipamientos y servicios accesibles, cercanos y adaptados a las necesidades de las comunidades.
Reducir	Reducir consiste en disminuir la carga de trabajo de cuidado que recae sobre las mujeres, especialmente cuando deben asumirla de manera individual. Esto se logra cuando existen servicios, herramientas y apoyos que facilitan y agilizan las actividades cotidianas.	En un AETCR, la instalación de acueducto o acceso cercano a agua potable evita que mujeres, niñas y niños tengan que caminar largas distancias para recoger agua, liberando tiempo para el descanso, la participación organizativa o actividades productivas. La implementación de lavadoras comunitarias o espacios colectivos de lavado permite reducir significativamente el tiempo destinado a estas tareas, especialmente para las mujeres que tradicionalmente asumen esta responsabilidad.

Las 3R no plantean dejar de cuidar, sino transformar profundamente la forma en que el cuidado se organiza, se distribuye y se valora. Este enfoque propone pasar de un modelo históricamente injusto, invisibilizado y feminizado a otro basado en la corresponsabilidad social y de género, en el que el cuidado sea una responsabilidad compartida.

Desde esta perspectiva, el cuidado no debe recaer exclusivamente en las mujeres ni limitar su tiempo, sus ingresos o su autonomía personal y económica. Por el contrario, las 3R promueven una reorganización en la que familias, Estado, comunidades y mercado asuman de manera conjunta el compromiso de sostener la vida. No se trata de que las mujeres "hagan todo", sino de que el cuidado sea reconocido como un pilar central de la vida social y asumido colectivamente.

- **Impactos de la sobrecarga de tareas de cuidado.**

La organización desigual del cuidado genera impactos en la salud física, emocional y la autonomía económica de las mujeres y de las personas cuidadoras, como los que se mencionan a continuación:

Salud Física

- Agotamiento crónico y fatiga: por dobles/triples jornadas.
- Dolencias musculoesqueléticas: (espalda, articulaciones) por labores repetitivas (limpieza, cargar personas).
- Descuidó de la propia salud: Postergan revisiones médicas y tratamiento de sus enfermedades.

Salud Emocional y Mental

- Estrés, ansiedad y sensación de desbordamiento ("no puedo con todo").
- Aislamiento social por falta de tiempo para el esparcimiento y las relaciones personales.
- Sentimientos de culpa y frustración al priorizar a otres sobre sí mismas.
- Afectaciones en la autoestima, que se expresan en desvalorización del propio tiempo y trabajo, sensación de no ser suficiente y dificultad para reconocer el propio bienestar como una prioridad legítima.

Autonomía Económica

- Dificultad para acceder al mercado laboral: deben aceptar empleos informales, precarios o de medio tiempo.
- Brecha salarial y menores ingresos: Al no poder dedicar tiempo a trabajos formales o de mayor remuneración.
- Menor capacidad de ahorro y dependencia económica: aumentando su vulnerabilidad, especialmente en caso de ser jefas de hogar.

- Imposibilidad de desarrollo profesional y educativo: por falta de tiempo para capacitarse o estudiar

ACTIVIDADES PARA TRABAJAR LA REDISTRIBUCIÓN DE LAS LABORES DE CUIDADO

ACTIVIDAD 3: SEMÁFORO Y BALANZA DE LAS CARGAS DEL CUIDADO

Entendiendo que el bienestar es la base de cualquier proyecto productivo, las siguientes actividades aterrizan los temas de autocuidado y red de apoyo en la vida cotidiana, desde una ética del cuidado que sostiene la vida y los procesos colectivos. A través del **Semáforo** (para medir nuestras energías) y la **Balanza** (para repartir nuestras tareas), buscamos que la sostenibilidad del grupo empiece por el cuidado de quienes lo integran, reconociendo que no hay organización fuerte ni iniciativa productiva viable si las personas están agotadas, sobrecargadas o invisibilizadas en sus necesidades.

Esta actividad integra el diagnóstico emocional con la visualización física de las cargas de cuidado, entendiendo que el cuerpo y el tiempo son los primeros lugares donde se expresa la desigualdad y, al mismo tiempo, las primeras puertas para transformarla.

Duración total: 75–80 minutos.

Participantes: Mujeres y hombres.

Objetivo: Reconocer cómo las cargas físicas y mentales del cuidado afectan el bienestar personal y reflexionar sobre la necesidad de equilibrar estas responsabilidades para cuidar también de sí mismas y sí mismos.

Materiales:

- Fichas del semáforo del bienestar (verde, amarillo y rojo)
- **Balanza:** una balanza de cartón con dos platillos.
- Marcadores o lapiceros.
- Pos-it.
- Cinta adhesiva.
- Hojas blancas.
- Lápices.
- Elementos sencillos para ambientar el centro del círculo (opcional): tela o manta, flores, hojas, semillas, piedras u otros elementos simbólicos de la naturaleza.

Recomendaciones logísticas:

- Un espacio amplio y tranquilo que permita ubicar las sillas en círculo y facilitar la conversación.

- Sillas suficientes para todas las personas participantes.
- Buena ventilación e iluminación en el lugar del encuentro.
- Tener identificadas previamente rutas o contactos de apoyo institucional o comunitario, en caso de que durante la actividad alguna persona requiera orientación o acompañamiento.

Guía metodológica (Paso a paso)

1. Preparación del espacio y apertura del círculo (10 minutos)

Antes de iniciar, la persona facilitadora debe preparar el espacio:
- Ubicar las sillas en círculo para que todas las personas puedan verse.
- En el centro se puede colocar una manta o tela con algunos elementos sencillos de la naturaleza (flores, hojas, semillas, piedras o un recipiente con agua). Estos elementos ayudan a crear un ambiente de calma y simbolizan el cuidado de la vida.

Inicio de la actividad
- Invitar a las personas a sentarse en círculo.
- Explicar brevemente que el espacio busca reflexionar sobre el cuidado y el bienestar personal, especialmente sobre las cargas que asumimos en la vida cotidiana.
- Mientras el grupo se acomoda, se puede proponer una actividad breve de disposición:

  Pedir a cada persona que diga su nombre y una palabra que represente algo que le ayuda a sentirse bien o a descansar (por ejemplo: caminar, escuchar música, conversar, dormir, estar con la familia).

- Esto ayuda a empezar a hablar de bienestar y autocuidado.
- La persona facilitadora puede cerrar este momento diciendo algo como:

  "Hoy vamos a conversar sobre cómo están nuestras cargas de cuidado y cómo eso impacta nuestro bienestar. Para eso usaremos dos herramientas simbólicas: el semáforo del bienestar y la balanza de las cargas."

2. Presentación de la actividad y acuerdos del espacio (10 minutos)

La persona facilitadora explica en qué consiste la actividad. Explicación sugerida:

El semáforo nos ayudará a reconocer cómo se siente nuestro cuerpo y bienestar actualmente. La balanza nos permitirá identificar las cargas que sostenemos en la vida cotidiana, tanto físicas como mentales.

También es importante mencionar que:

Este es un espacio de reflexión, no de juicio. Cada persona decide qué quiere compartir y qué no. Se escuchan las experiencias con respeto y confidencialidad.

3. Ejercicio de conexión y conciencia corporal (10 minutos)

- Invitar al grupo a realizar un breve ejercicio de respiración.
- Pedir a las personas que cierren suavemente los ojos si se sienten cómodas.
- Guiar tres respiraciones profundas.
- Luego invitar a hacer un pequeño "escaneo" del cuerpo:
    - ¿Cómo está mi cuerpo hoy?
    - ¿Estoy tranquilo/a o cansado/a?
    - ¿Siento tensión en alguna parte de cuerpo?
- Después de unos segundos, pedir que abran los ojos.

Otra opción de ejercicio de conexión es invitar a las personas a escuchar la lectura del siguiente cuento:

EL CUIDADO COMO SOSTENIMIENTO DE LA VIDA[3]

"Cierra los ojos, inspira suavemente e imagina la primera vez en que los pulmones de un bebé toman aire… Imagina el primer respiro luego del nacimiento. Continúa inhalando/exhalando con tranquilidad e intenta imaginar la situación de manera más detallada. ¿Qué puedes ver? ¿Quiénes están alrededor? ¿Cómo tratan al bebé? ¿El bebé recibe algún tipo de cuidado? Durante un minuto, mantén tu atención en la escena que imaginas. Luego de visualizar los distintos elementos de la escena, responde, aún con los ojos cerrados: ¿crees que un bebé humano pueda sobrevivir sin recibir ningún tipo de cuidado?"

La vida nace en la confianza del cuidado y, entre los primeros aprendizajes emocionales del pequeño bebé, está el confiar; aprendizaje que cambiará de acuerdo con el contexto en el que crezca y con los mensajes que reciba sobre el cómo relacionarse. Aun así, los cuidados son esenciales para sostener la vida y, entre más distantes estemos de tener relaciones de cuidado, mayores dificultades aparecerán en el convivir. El espacio de confianza surge del cuidar, de vivir una experiencia en el convivir que se fundamente en el amor y, por tanto, en el cuidado.

4. El Semáforo del bienestar (15 minutos)

Entregar a cada participante una imagen del semáforo con tres colores.

Explicar el significado:

[3] Profamilia y Cabildo Huellas, 2024

Verde — Bienestar
Cuando experimento una sensación de tranquilidad, equilibrio y satisfacción conmigo misma o conmigo mismo.

Ejemplos:
- A menudo disfruto de lo que hago en el día.
- Me siento en calma.
- Puedo descansar y dormir bien.
- Tengo momentos para mí.

Amarillo — Señales de alerta
Cuando comienzan a aparecer indicios de cansancio o estrés que señalan que necesito hacer una pausa o ajustar el ritmo.

Ejemplos:
- A veces olvido comer, hidratarme o descansar.
- Duermo mal o me levanto cansado.
- Me siento irritable o con poca paciencia.

Rojo — Sobrecarga
Cuando el nivel de exigencia física y mental es tan alto que el cuerpo y la mente no logran recuperarse adecuadamente, superando mi capacidad habitual de respuesta.

Ejemplos:
- Dolores de cabeza, espalda u otras molestias físicas frecuentes.
- Estrés constante.
- Agotamiento intenso, presión o sensación de estar abrumado/a.

Actividad
- Invitar a cada persona a elegir el color que representa cómo se siente actualmente.
- Responder de forma personal:*¿Qué cosas del día a día me llevan al amarillo o al rojo?¿Qué me ayuda a estar en verde?*

Explicar que muchas veces el malestar no aparece de la nada, sino que está relacionado con las cargas que sostenemos diariamente.

5. La balanza de las cargas de cuidado (25 minutos)

Se coloca en el centro del grupo la balanza de cartón y la persona facilitadora explica:

> *"Esta balanza representa las cargas que sostenemos en la vida cotidiana y dentro de la organización. Nos permitirá ver cómo se distribuyen y si están equilibradas o no."*

Se aclara que se trabajará con dos tipos de cargas:

- **Cargas de cuidado**: relacionadas con el sostenimiento de la vida (ej. cuidar personas, cocinar, limpiar, acompañar emocionalmente).
- **Cargas productivas/organizativas**: relacionadas con el trabajo productivo o el funcionamiento de la organización (ej. producción, ventas, gestión, reuniones).

Cargas físicas

Son las tareas visibles del cuidado, por ejemplo:

- Cocinar
- Lavar ropa
- Limpiar la casa
- Cuidar niños o personas mayores
- Hacer compras o diligencias

Cargas mentales o emocionales

Son responsabilidades que muchas veces no se ven, pero generan mucho desgaste, por ejemplo:

- Recordar fechas de pago de servicios
- Estar pendiente de las tareas de hijos o hijas
- Organizar citas médicas
- Planificar las comidas del hogar
    - Preocuparse por el bienestar emocional de la familia
    - Pensar constantemente en los problemas del hogar

La facilitadora puede decir:
"Muchas veces las tareas físicas son las más visibles, pero las tareas mentales también generan cansancio y estrés."

Actividad

Entregar a cada participante dos post-it del mismo tamaño:

- una para escribir una tarea física de cuidado
- otra para escribir una carga mental

Las personas pasan voluntariamente a colocar sus tarjetas en la balanza ubicada en el centro.

Luego se observa colectivamente:

- ¿Qué tipo de cargas aparecen más?
- ¿Cómo estas cargas se relacionan con el semáforo que elegimos antes?

Conexión con el ejercicio anterior
La facilitadora puede preguntar:

- *¿Qué cargas hacen que pasemos del verde al amarillo o al rojo?*
- *¿Qué cargas podríamos compartir o reorganizar?*

6. Cierre y reflexión final (10 minutos)

A cada persona se le facilita una hoja en blanco, en la cual escribe o dibuja su compromiso personal para equilibrar la balanza y bajar a verde el semáforo en:

> *"Para ayudar a equilibrar mi balanza de cuidado y que mi semáforo este en verde, me doy permiso de…".*

Finalmente, cerrar el círculo invitando a cada persona a compartir una palabra que se lleve del encuentro.

La persona facilitadora puede cerrar diciendo:

> *"Cuidar también significa cuidarnos. Cuando las cargas se comparten, el bienestar de todas y todos mejora."*

ACTIVIDAD 4: JUEGO: LA BALANZA DE NUESTROS DÍAS[4]

Duración total: 80 -90 minutos.

Participantes: Mujeres y hombres.

Objetivo: Visibilizar y analizar de manera participativa la distribución del trabajo productivo, reproductivo y de cuidado entre mujeres y hombres en la vida cotidiana, con el fin de reconocer las desigualdades en las cargas de trabajo y promover reflexiones sobre la corresponsabilidad, la redistribución del cuidado y la construcción de acuerdos colectivos que fortalezcan la participación organizativa, el bienestar y la sostenibilidad de los procesos de reincorporación.

Materiales:

1. Balanza: una balanza de cartón con dos platillos. Cada lado debe estar identificado claramente con los rótulos: MUJERES y HOMBRES.

2. Cartas de tareas: 32 cartas impresas y plastificadas, que representen diferentes tareas.

Tareas productivas

- Preparar la tierra para sembrar
- Sembrar cultivos
- Desyerbar o limpiar cultivos

[4] Creado por Cuidacultoras. Uso libre, citando la autoría

- Cosechar productos agrícolas
- Transportar productos al mercado
- Vender productos en ferias o mercados
- Administrar ventas o cuentas del negocio
- Participar en reuniones del proyecto productivo
- Cuidar animales de granja (gallinas, cerdos, vacas)
- Construir o reparar infraestructura productiva
- Manejar herramientas agrícolas
- Transformar productos (hacer panela, queso, conservas, etc.)
- Coordinar el trabajo del proyecto productivo
- Transportar insumos para la producción
- Representar a la organización en reuniones institucionales
- Gestionar insumos o compras para la producción

Tareas reproductivas y de cuidado

- Preparar y servir alimentos
- Lavar los platos
- Lavar y organizar la ropa
- Limpiar la casa
- Ir por agua
- Traer leña
- Cuidar niñas y niños
- Ayudar con tareas escolares
- Llevar niñas o niños a la escuela
- Llevar familiares al médico
- Cuidar personas enfermas, mayores y con discapacidad
- Comprar alimentos para la casa
- Administrar los gastos del hogar
- Acompañar emocionalmente a la familia
- Cuidar huerta para consumo del hogar
- Recordar citas médicas o tareas familiares

3. Herramientas comunitarias (soluciones): 20 fichas en forma de herramienta, que representen soluciones colectivas o servicios institucionales para redistribuir las cargas de cuidado.

- Olla comunitaria
- Guardería comunitaria
- Turnos de cuidado durante reuniones
- Tanque de agua comunitario
- Lavadero comunitario
- Comedor comunitario
- Transporte comunitario
- Redes de apoyo entre vecinas y vecinos
- Apoyo en el cuidado de niñas y niños
- Apoyo de la organización en emergencias
- Horarios flexibles en la organización

- Rotación de tareas domésticas
- Jornadas colectivas de cuidado de niños y niñas
- Espacios de cuidado de niños y niñas durante reuniones organizativas
- Acceso a servicios de salud cercanos
- Programas institucionales de cuidado: centro día de cuidado de personas mayores, jardines infantiles, etc.
- Redes de mujeres cuidadoras
- Apoyo comunitario en cosechas
- Espacios de descanso y bienestar
- Fondo solidario para emergencias: afectaciones por desastres naturales, apoyo en situaciones de VBG, pago ocasional de personas cuidadoras.

4. Elementos de papelería: papelógrafo, marcadores, fichas bibliográficas, cinta.

Guía metodológica (Paso a paso)

1. Presentación y contexto (10 minutos)

Quien facilita presenta la balanza como una metáfora de la vida cotidiana, enfocándose en la idea de equilibrio o desequilibrio en las cargas.

Puede iniciar con preguntas como:

- ¿Sienten que las responsabilidades que asumen en su vida están equilibradas o desbalanceadas?
- ¿Hay momentos en los que sienten que llevan más "peso" que otras personas?
- ¿Quiénes suelen sostener más responsabilidades en la casa o en la organización?

A partir de las respuestas, introduce la balanza señalando:

> *"Esta balanza representa las cargas que sostenemos cada día. Nos permite ver si esas cargas están distribuidas de manera equilibrada o si hay personas que están asumiendo más peso que otras."*

Se explica que el juego permitirá hacer visible quién hace qué en la familia, la comunidad y la organización.

Luego, se conforman dos grupos:

1. Grupo de mujeres
2. Grupo de hombres

Para decidir quién inicia se puede realizar un juego sencillo (por ejemplo piedra, papel o tijera).

El grupo que gana decide si comienza primero o no.

2. Juego: Cargando la balanza (20 minutos)

a. Distribución inicial

A cada grupo se le entrega un conjunto de cartas de tareas. Es importante que existan dos sets diferentes (Grupo A y Grupo B), con el mismo número de tareas productivas y reproductivas, pero con contenidos distintos, para evitar repeticiones en el ejercicio.

Instrucciones:

1. El grupo debe leer en voz alta cada tarjeta y decidir, de manera rápida, quién realiza principalmente esa tarea según su experiencia cotidiana.
2. Se establece un tiempo limitado (contrarreloj) para toda la actividad entre 3–5 minutos, con el fin de que las decisiones respondan a los imaginarios y percepciones inmediatas, evitando debates o correcciones sobre "lo que debería ser" o lo políticamente correcto.
3. Cada tarjeta se ubica en el platillo correspondiente de la balanza:
    - Hombres
    - Mujeres
4. El grupo que observa no interviene, no corrige ni debate durante este momento.

Cierre del primer grupo:
Cuando el primer grupo termina:

- Se toma una fotografía de la balanza como registro.
- Se retiran las fichas.
-

Luego, el segundo grupo realiza el ejercicio con su propio set de tarjetas.

b. Observación del resultado

Una vez los dos grupos han realizado la distribución, se colocan nuevamente las fichas para observar el resultado final.

Frecuentemente se observa que el lado de las mujeres queda más cargado. Este momento visual suele generar un impacto importante y facilita la apertura del diálogo.

c. Reflexión colectiva

Quien facilita orienta la conversación a partir de la observación de la balanza y la clasificación realizada:

- ¿Qué observamos en la balanza?

- ¿Cómo quedaron distribuidas las tareas entre los dos platillos?
- ¿Qué tipo de tareas aparecen principalmente en cada lado?
- ¿Por qué muchas tareas terminan siempre en el mismo lado?
- ¿Qué ideas o creencias sostienen esta distribución?
- ¿Cómo afecta esta carga al tiempo, la salud y los proyectos de vida de las personas?
- ¿Cómo influye esta desigualdad en la participación de las mujeres en la organización?

Cierre reflexivo de esta etapa

- Se inicia recordando que este ejercicio no busca señalar culpables, sino comprender cómo se han construido históricamente los roles de cuidado.
- Además se menciona, durante muchos años se ha pensado que cuidar es una responsabilidad natural de las mujeres, mientras que a los hombres se les ha asignado principalmente el trabajo productivo[5].
- Sin embargo, cuando las tareas de cuidado recaen casi exclusivamente en una parte de la comunidad, esto limita las oportunidades, genera agotamiento y dificulta la participación plena en la vida organizativa y comunitaria.
- Reconocer estas desigualdades es el primer paso para construir relaciones más justas y sostenibles.

3. Juego: Reequilibrando la balanza (25 minutos)

En este momento se introduce la lógica de las 3R del cuidado.

Quien facilita explica brevemente que para transformar las desigualdades del cuidado existen tres caminos principales: Reconocer, Redistribuir y Reducir, retomando los conceptos expuestos en al principio del apartado.

a. Redistribuir (corresponsabilidad[6])

Se plantea al grupo la pregunta:

¿Cómo podemos mover algunas fichas para que la balanza esté más equilibrada?

Las personas pueden pasar algunas fichas del lado de las mujeres al de los hombres.

[5] Es el trabajo que genera dinero o bienes para vender. Generalmente se reconoce como "trabajo" porque produce ingresos visibles, pero solo es posible porque hay otras personas que sostienen la vida cotidiana.

[6] 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.

Quien facilita retoma las reflexiones del ejercicio anterior y recuerda que, durante mucho tiempo, las mujeres han asumido de manera desproporcionada las tareas de cuidado. En este sentido, redistribuir no solo implica cambiar prácticas, sino también construir confianza y aprender a compartir responsabilidades.

Se enfatiza que:

> *"El amor por la familia no se mide por cuánto se sacrifica una persona, sino por la capacidad de cuidarse mutuamente."* Además se menciona que: *"El cuidado no es solo un asunto del hogar. También involucra a las comunidades, las organizaciones y el Estado. Es una responsabilidad compartida."*

Se introduce la pregunta:
¿Hay tareas que podríamos hacer más livianas si trabajamos colectivamente?

Luego de ello, quien facilita entrega al grupo las tarjetas de herramientas comunitarias, que representan alternativas colectivas o institucionales (ej. turnos de cuidado, fondos solidarios, comedores comunitarios, redes de apoyo, servicios públicos, etc.).

El grupo revisa las cargas identificadas previamente (en la balanza o el ejercicio anterior).

Por cada carga que consideran pesada o concentrada en pocas personas, eligen una o varias tarjetas de herramientas que podrían ayudar a redistribuir o aliviar esa tarea.

Las tarjetas se ubican directamente sobre o junto a las tareas correspondientes, explicando:

- ¿Qué problema resuelve esta herramienta?
- ¿Cómo ayudaría a disminuir la carga?
- ¿Quiénes tendrían que involucrarse (familia, organización, comunidad, Estado)?

Quien facilita orienta el diálogo con preguntas como:

- ¿Qué soluciones dependen de acuerdos dentro del hogar?
- ¿Cuáles requieren organización colectiva?
- ¿Qué apoyos deberían venir de instituciones o del Estado?

4. Cierre y compromisos (15 minutos)

Una vez la balanza ha sido reequilibrada, quien facilita invita al grupo a formular acuerdos concretos de cambio. Se hace la siguiente pregunta orientadora:

> *¿Qué nos comprometemos a cambiar en la distribución de nuestras responsabilidades?*

Cada acuerdo se escribe en fichas bibliográficas y se coloca en el centro de la balanza. Ejemplo:

- Turnos de cuidado durante reuniones comunitarias.
- Redistribuir tareas del hogar.
- Crear espacios de apoyo entre familias.

Cierre final del ejercicio

Quien facilita cierra recordando que el objetivo del ejercicio no es juzgar el pasado, sino abrir la posibilidad de construir nuevas formas de convivencia y corresponsabilidad.
Reequilibrar las cargas de cuidado permite:

- mejorar el bienestar de las personas
- fortalecer la participación de las mujeres
- sostener los procesos organizativos
- cuidar la vida comunitaria
-

En los procesos de reincorporación, cuidar también es una forma de construir paz.

ACTIVIDAD 5. CINE FORO: LOS HOMBRES TAMBIÉN LAVAN



La hombría es una construcción social y cultural que define lo que se espera de un hombre en una sociedad y momento histórico determinado, asociándola tradicionalmente con atributos como la fortaleza, la autoridad, la autosuficiencia y el control emocional (masculinidad hegemónica). Estos mandatos no se sostienen solo a nivel individual, sino que se refuerzan mediante la presión del grupo masculino, donde el reconocimiento, la pertenencia y el estatus dependen del cumplimiento de ciertas normas de comportamiento. Esta dinámica reproduce roles de género rígidos, distancia a los hombres del cuidado y legitima relaciones jerárquicas que asignan mayor poder y privilegio a lo masculino, contribuyendo así a la persistencia de desigualdades de género y limitando la posibilidad de construir relaciones más equitativas y corresponsables.

Este ejercicio invita a detenernos un momento y mirar con atención una historia contada en imágenes. A través del cortometraje, se nos presentan una situación

que puede resultarnos familiar y que muestran cómo, en la vida diaria, los roles de género influyen en quién cuida, quién acompaña y quién asume ciertas responsabilidades y como ello esta mediado por mandatos de género que, al final, componen los roles de género. Ver el audiovisual es una oportunidad para reconocernos, incomodarnos y preguntarnos por aquellas prácticas que damos por sentadas. A partir de esta experiencia, la actividad propone conversar y reflexionar de manera sencilla y cercana sobre el cuidado, la corresponsabilidad y las posibilidades de compartir estas tareas de forma más justa, entendiendo que transformar el cuidado también transforma nuestras relaciones.

Objetivo:
Reflexionar sobre las desigualdades de roles de género y el papel de los mandatos masculinos.

Duración Total: 80 minutos.

Participantes: Mujeres y hombres.

Materiales:
- Cuchillo
- Verduras
- Camisas para doblar
- Muñeco y pañal
- Videobeam
- Parlante
- Computador

Guía metodológica (Paso a paso)

1. Apertura corporal (20 minutos):
- Se realizan subgrupos de 4 a 6 participantes (cada grupo se pone un nombre y lo socializa).
- Luego, la persona facilitadora propone actividades cortas y demostrativas que simulan tareas cotidianas de cuidado, con el fin de evidenciar habilidades, tiempos y cargas asociadas. Ejemplos de ejercicios: Doblar correctamente una camisa, pelar un plátano, barree, trapear. Unas personas voluntarias del grupo a realizan cada actividad frente al grupo, en un tiempo breve de 2 minutos. El resto del grupo observa sin intervenir.
- El propósito de estos ejercicios es evidenciar que las tareas de cuidado requieren tiempo, práctica y conocimiento, así como generar reflexión sobre cómo estas actividades, aunque cotidianas, implican esfuerzo y no siempre son reconocidas como trabajo; en este sentido, no se busca competir ni ridiculizar a nadie, sino propiciar el reconocimiento de los aprendizajes, las inseguridades y los mandatos sociales asociados al cuidado.

2. Observar el cortometraje (10 minutos):



– Conectar el video beam y proyectar el capítulo 2 de la serie "Calma" del canal de Cultura en Bogotá, asegurando un buen sonido.
– Para encontrarlo, se puede ingresar a YouTube y escribir en el buscador: "Calma capítulo 2 Cultura en Bogotá"[7].
– Si no se cuenta con video beam, también puede verse desde un celular por grupo, escaneado el código QR.

3. Trabajo en subgrupos (25 minutos):

- Una vez visto el corto, se organizan subgrupos de 4 a 6 participantes (idealmente nuevos grupos) para reflexionar sobre lo observado en clave de masculinidades y discutir las siguientes preguntas:
  - ¿Cuál es la trama general del corto?
  - En grupos mixtos, hacia las mujeres, ¿cómo se sienten las mujeres con la vergüenza del hombre por la realización de tareas del cuidado?
  - ¿Por qué el hombre se oculta e incómoda?
  - ¿Crees que hay labores del hogar para hombres y mujeres? ¿Por qué?
  - ¿Qué dichos y mandatos culturales[8] identificas que refuerzan los roles de género?
  - ¿Qué estrategia se te ocurre para distribuir de forma equitativa las labores de cuidado del hogar?

4. Reflexión colectiva (25 minutos):

- Se abre un espacio para que, de manera voluntaria, las personas o subgrupos que deseen puedan compartir las principales reflexiones surgidas en el trabajo previo.
- Quien facilita puede orientar la socialización con preguntas como:
- Qué cambios identificaron en los roles de género antes de la firma del Acuerdo y durante el proceso de reincorporación?
- Cómo se están distribuyendo hoy las tareas de cuidado y las responsabilidades dentro de la organización?
- Es importante garantizar que sea un espacio abierto y participativo, sin obligar a intervenir, pero motivando diversas voces.
- Quien facilita realiza una síntesis retomando los elementos compartidos, abordando:
  - Transformaciones y continuidades en los roles de género antes de la firma del Acuerdo y durante el proceso de reincorporación.

[7] https://youtu.be/VXwXYvrlNsM?si=YPJsIgK6bDVW0bIV

[8] Ideas, normas y expectativas que la sociedad nos enseña sobre cómo "debemos" pensar, sentir o actuar por ser hombres o mujeres.

- Cómo se expresan estos roles en los procesos organizativos actuales, especialmente en relación con el cuidado y la toma de decisiones.

- Puede apoyarse en la siguiente reflexión:

  "Durante mucho tiempo, los roles de género han limitado la idea de quién cuida y quién decide, tanto en la vida cotidiana como en los procesos organizativos. En muchos contextos, a los hombres se les ha enseñado a ocupar lugares de mando, fuerza y control, mientras que las tareas de cuidado han sido vistas como secundarias o propias de las mujeres.

  Sin embargo, las experiencias organizativas vividas antes de la firma del Acuerdo muestran que estas asignaciones no son naturales ni inamovibles. En escenarios colectivos, hombres y mujeres compartieron responsabilidades necesarias para la vida en común, como cocinar o lavar.

  Durante el proceso de reincorporación, se ha evidenciado que en algunos casos estas prácticas se han transformado, y los cuidados vuelven a recaer principalmente en las mujeres. Esto plantea el reto de seguir avanzando hacia relaciones más equitativas.

  Asumir un rol activo en las tareas de cuidado es clave para transformar las masculinidades, es decir, cuestionar esas ideas tradicionales sobre lo que 'debería' ser un hombre. Cuando los hombres participan de manera corresponsable en actividades como cocinar, limpiar, acompañar o sostener emocionalmente a otras personas, no solo redistribuyen el trabajo, sino que también contribuyen a construir relaciones más justas y cercanas.

  El cuidado deja de ser una ayuda ocasional y se convierte en una práctica compartida que fortalece la organización y la vida colectiva. Esto nos invita a preguntarnos cómo seguir avanzando hacia formas de organización donde cuidar sea una responsabilidad de todas las personas."

Claves metodológicas:

- Importante contextualizar el video desde una realidad citadina. Desde ese lugar, importante reflexionar sobre las particularidades de los contextos territoriales específicos.
- Revisar con anterioridad las necesidades técnicas para la proyección del cortometraje. Con grupos pequeños, se puede hacer uso de un televisor o el monitor de un computador.
- Habilitar la reflexión sobre las labores de cuidado en la crianza y su relación con las paternidades y maternidades, para ello quien facilita invita a analizar cómo, desde la infancia, se construyen los roles de género en el cuidado, orientando la conversación con preguntas como:
  - Se trata de manera diferente a niños y niñas frente a las tareas del hogar y el cuidado?

- Se les enseña a los niños a realizar tareas de cuidado de la misma manera que a las niñas?

Se promueve reconocer que, en muchos casos, a las niñas se les asignan estas responsabilidades desde temprana edad, mientras que a los niños no siempre se les brinda la misma oportunidad de aprender.

En este sentido, es clave resaltar que aprender a cuidar también es un proceso, que implica práctica, acompañamiento y posibilidad de equivocarse. Por ello, se invita a reflexionar sobre la importancia de:

- Motivar a los niños a participar en tareas de cuidado.
- Evitar descalificaciones (como decir que "no saben" o que "lo hacen mal").
- Acompañar su aprendizaje con paciencia, reconociendo sus avances.

VI. REDUCCIÓN DE LAS CARGAS DE CUIDADO: ALTERNATIVAS Y HERRAMIENTAS

CLAVES CONCEPTUALES

- **El cuidado como base de los procesos productivos**

Los procesos productivos no se sostienen únicamente a partir del trabajo técnico o de los recursos económicos. También dependen de múltiples prácticas de cuidado que hacen posible la permanencia de las personas y la continuidad de los procesos en el tiempo. Actividades como el acompañamiento entre integrantes, la gestión de conflictos, la organización del tiempo, la escucha y el apoyo mutuo son fundamentales para que una organización funcione de manera sostenible. Sin embargo, cuando estas prácticas no se reconocen ni se organizan, tienden a invisibilizarse, concentrarse en pocas personas y generar sobrecarga, desgaste y agotamiento. Desde la economía feminista se ha evidenciado que esta invisibilización del cuidado impacta directamente la sostenibilidad de los procesos sociales y productivos, lo que permite afirmar que el cuidado no es un complemento, sino una condición estructural para su sostenimiento (Carrasco, 2003; Pérez Orozco, 2014).

- **El cuidado colectivo**

El cuidado colectivo se entiende como el conjunto de acciones, prácticas, acuerdos, responsabilidades compartidas y redes de apoyo que una colectividad construye para garantizar el bienestar físico, emocional y social de sus integrantes, sostener los vínculos y dar continuidad a sus procesos. A diferencia de una visión del cuidado centrada únicamente en lo individual o familiar, el cuidado colectivo implica corresponsabilidad, organización y acuerdos explícitos. Además, se relaciona estrechamente con el autocuidado, en la medida en que reconocer los límites, necesidades y diversidades individuales es fundamental para construir espacios colectivos respetuosos, seguros y sostenibles (Naciones Unidas & Unión Europea, 2023).

- **El cuidado en los procesos organizativos y productivos**

En los procesos organizativos y productivos, el cuidado colectivo se materializa en prácticas concretas como la distribución equitativa de tareas, la rotación de responsabilidades y vocerías, el reconocimiento del trabajo colectivo por encima de los liderazgos individuales, la generación de espacios de escucha y pausas para el cuidado emocional, así como la implementación de mecanismos de resolución de conflictos y comunicación asertiva. De igual manera, resulta fundamental incorporar acciones afirmativas que respondan a las desigualdades existentes, tales como horarios flexibles para personas con responsabilidades de cuidado, la disposición de apoyos durante actividades organizativas y otras medidas que faciliten la participación en condiciones de equidad. Estas prácticas contribuyen a que todas las personas se sientan acompañadas, protegidas y en condiciones de bienestar dentro de la organización.

- **Reducción de las cargas de cuidado**

La reducción de las cargas de cuidado constituye una dimensión clave para avanzar hacia una mayor equidad. Reducir implica disminuir la carga de trabajo asociada al sostenimiento de la vida, especialmente cuando recae de manera desproporcionada sobre las mujeres. Esto se logra mediante la existencia y fortalecimiento de servicios de cuidado, el acceso a infraestructura básica como agua, energía y transporte, el uso de tecnologías que ahorren tiempo y esfuerzo, y la implementación de innovaciones organizativas que optimicen la distribución de tareas. En este contexto, cobra relevancia el concepto de pobreza de tiempo, que hace referencia a la falta de tiempo disponible para el descanso, la participación o el desarrollo personal debido a la sobrecarga de trabajo, especialmente de cuidado (CEPAL, 2016). Reducir el cuidado no significa dejar de cuidar, sino hacerlo de manera más sostenible, eficiente y equitativa.

- **Capacidades organizativas para integrar el cuidado**

Las capacidades organizativas para integrar el cuidado hacen referencia al conjunto de habilidades, herramientas, prácticas y acuerdos que permiten a una organización incorporar el cuidado como parte de su gestión y sostenibilidad. Estas capacidades incluyen la planificación del trabajo considerando las necesidades de cuidado, la distribución corresponsable de tareas, la implementación de medidas que reduzcan las cargas, la gestión adecuada de conflictos y el fortalecimiento de relaciones basadas en el respeto y el bienestar. Su desarrollo es un proceso progresivo que se construye a partir de la reflexión, la práctica y los acuerdos colectivos. Además, estas capacidades atraviesan las tres dimensiones del cuidado —reconocer, redistribuir y reducir—, ya que permiten llevar estos principios a la práctica organizativa cotidiana.

- **Capacidad de organización del trabajo con enfoque de cuidado**

Esta capacidad hace referencia a la manera en que la organización planifica y

distribuye el trabajo integrando el cuidado como un elemento central para su sostenibilidad. Implica reconocer que tanto las tareas productivas como las de cuidado son fundamentales para el funcionamiento colectivo y, por lo tanto, deben ser organizadas de forma corresponsable, equitativa y consciente de las cargas que asumen las personas.

Desde este enfoque, la organización no solo distribuye tareas, sino que también revisa cómo se asignan, quiénes las realizan y bajo qué condiciones, buscando evitar sobrecargas, especialmente en las mujeres, y promoviendo una participación más justa.

Ejemplos:

- Distribución equitativa de tareas, evitando que siempre recaigan en las mismas personas.
- Reconocimiento del tiempo de descanso como parte del trabajo.
- Implementación de espacios de cuidado durante reuniones o jornadas productivas.
- Participación de hombres o personas no cuidadoras principales en tareas de cuidado.

¿Cómo fortalecerla?

- Realizar ejercicios como mapas del cuidado.
- Revisar periódicamente la distribución de tareas.
- Establecer acuerdos explícitos sobre el cuidado dentro de la organización.

¿Cómo saber el nivel?

- **Bajo:** Las tareas de cuidado son invisibles y recaen en pocas personas (generalmente mujeres).
- **Medio:** Se reconocen las cargas, pero no hay acuerdos claros.
- **Alto:** Hay distribución equitativa, acuerdos definidos y prácticas sostenidas.

Capacidad de liderazgo y toma de decisiones

La organización promueve liderazgos colectivos, empáticos y corresponsables, garantizando la participación de todas las personas.

Ejemplos:

- Liderazgos que escuchan, cuidan y distribuyen responsabilidades.
- Espacios seguros donde mujeres y personas cuidadoras pueden participar.
- Paridad en instancias como juntas directivas.
- Apoyos concretos para la participación (tiempos, cuidado, logística).

¿Cómo fortalecerla?

- Promover rotación de roles y vocerías.
- Establecer criterios de participación equitativa.

- Sensibilizar sobre liderazgo con enfoque de género[9].

¿Cómo saber el nivel?

- **Bajo:** Decisiones concentradas en pocas personas (generalmente hombres).
- **Medio:** Hay participación, pero con barreras para algunas personas.
- **Alto:** Participación equitativa, diversa y con garantías reales.

Capacidad de gestión del tiempo

La organización reconoce que las personas tienen múltiples responsabilidades y busca equilibrar lo productivo con la vida personal y comunitaria.

Ejemplos:

- Horarios flexibles para personas con responsabilidades de cuidado.
- Ajustes en tiempos de reuniones y actividades.
- Planificación que contempla tiempos de descanso.

¿Cómo fortalecerla?

- Revisar horarios y dinámicas organizativas.
- Consultar a las personas sobre sus tiempos disponibles.
- Incorporar el cuidado en la planeación.

¿Cómo saber el nivel?

- **Bajo:** Se prioriza solo la producción, sin considerar tiempos de cuidado.
- **Medio:** Hay ajustes ocasionales.
- **Alto:** Existe flexibilidad estructurada y acuerdos claros.

Capacidad de apoyo mutuo y redes comunitarias

La organización construye relaciones solidarias internas y se articula con redes externas para sostener el cuidado.

Ejemplos:

- Prácticas de apoyo entre integrantes (cuidado compartido, ayudas en momentos difíciles).
- Redes comunitarias para cuidado de niñas, niños o personas mayores.
- Articulación con instituciones o servicios locales.

¿Cómo fortalecerla?

- Identificar redes existentes en el territorio.
- Promover acuerdos de apoyo mutuo.
- Generar espacios de confianza y solidaridad.

[9] implica promover una comprensión compartida de que no se trata únicamente de que más mujeres ocupen roles de liderazgo, sino de transformar las formas en que se ejerce el liderazgo. Esto incluye cuestionar prácticas tradicionales basadas en jerarquías rígidas, concentración del poder o exclusión, y avanzar hacia estilos de liderazgo más participativos, corresponsables, inclusivos y sensibles a las desigualdades de género.

¿Cómo saber el nivel?

- **Bajo:** Cada persona resuelve el cuidado de forma individual.
- **Medio:** Apoyos ocasionales.
- **Alto:** Redes activas, organizadas y sostenidas.

Capacidad de bienestar y resolución pacífica de conflictos

La organización cuida las relaciones internas, gestiona los conflictos de manera constructiva y promueve el bienestar emocional.

Ejemplos:

- Espacios de diálogo y escucha activa.
- Prácticas restaurativas para resolver conflictos.
- Manejo colectivo del estrés y las emociones.
- Implementación y cumplimiento de protocolos de prevención y atención de violencias basadas en género.

¿Cómo fortalecerla?

- Formarse en comunicación asertiva.
- Establecer rutas claras para el manejo de conflictos.
- Incluir espacios de cuidado emocional.

¿Cómo saber el nivel?

- **Bajo:** Conflictos no se abordan o escalan.
- **Medio:** Se resuelven de manera reactiva.
- **Alto:** Existen herramientas, acuerdos y prácticas preventivas.

Estas capacidades están interrelacionadas. Fortalecer una contribuye a las demás. Una organización con enfoque de cuidado no solo produce, sino que cuida a las personas que la hacen posible.



ACTIVIDAD 6. TIEMPOS DE CUIDADO

A lo largo del tiempo, los roles de género han ido marcando quién cuida y cómo se cuida, asignando estas tareas casi automáticamente a las mujeres y presentándolas como algo "natural", propio del cariño o del deber. Esta idea ha hecho que el cuidado pase desapercibido como trabajo, aunque sostenga la vida diaria, y ha llevado a que muchas mujeres carguen con la mayor parte del trabajo doméstico y emocional, mientras que los hombres suelen participar desde un lugar secundario o de apoyo. Mirar el cuidado con enfoque de género permite cuestionar estas costumbres tan arraigadas y reconocer cómo afectan el descanso, el

bienestar y las oportunidades de las personas. Desde ahí, este ejercicio propone detenernos a observar cómo distribuimos realmente nuestro tiempo de cuidado en la semana, para hacer visibles desigualdades que suelen esconderse en la rutina y abrir la posibilidad de compartir estas responsabilidades de una manera más justa y corresponsable.

Objetivo:
Reflexionar sobre los roles de género, la distribución de tareas del cuidado y la concepción de trabajo remunerado.

Duración Total: 70 minutos.

Participantes: Mujeres y hombres.

Materiales:
- Tabla de distribución de horas de trabajo impresa (1 por participante).
- Tablero o papelógrafo.
- Marcadores

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Apertura corporal (40 minutos):

- Despejar el espacio de sillas y mesas para poder caminar y moverse con facilidad.
- Se invita al grupo a caminar por el espacio explorando distintos niveles (distender y contraer el cuerpo y exploran desplazamientos "altos", "medios" y "bajos" en el espacio) y velocidades (moverse rápido, lento o a ritmos intermedios entre lo lento y la rápido por medio de referencias numéricas: "velocidad 1, leeeeeenta", "velocidad 10 muy rápida").
- Cuando la persona facilitadora diga "alto", todas las personas se congelan y escuchan una consigna de día y hora. Luego representan con el cuerpo lo que generalmente estarían haciendo en ese momento.
- Por ejemplo. Lunes 5 Am, lo cual puede mostrar a personas haciendo el gesto de dormir, o bañarse, o cocinar o desayunar.
- Se recomienda hacer este "alto" entre 4 y 5 veces, alternando días y horarios, e invitando a representar de forma diferenciada lo que suelen hacer hombres y mujeres.
- Por ejemplo: "lunes, 5:00 p. m.". Después de un minuto de representación, el grupo vuelve a caminar hasta escuchar nuevamente la palabra "alto".
- Se exploran distintos horarios y días de la semana, buscando que se generen contrastes entre las acciones representada entre hombres y mujeres. Por ejemplo: Lunes 5 AM; martes 2 PM; viernes 8 PM; sábado 8 AM; domingo 6 PM
- Se puede invitar a que los hombres se congelen y vean lo que realizan las mujeres y viceversa.

- Al final de este momento, se pide al grupo hacer un círculo y reflexionar brevemente sobre las diferencias observadas entre las actividades que realizan en los diferentes horarios, si hay diferencias entre hombres y mujeres, si hay diferencias entre quienes viven son zonas rurales y zonas urbanas. Las reflexiones de las personas participantes permiten introducir los conceptos de tareas de cuidado, trabajo productico, trabajo reproductivo y división sexual del trabajo[10].

2. Diligenciar el formato de tareas del cuidado (10 minutos):

- Se distribuyen los formatos impresos y se copia un formato en un tablero o proyecta mediante un video beam.
- Se presenta en plenaria el formato, se resuelven dudas y se pide al grupo que de forma individual, diligencie el formato y, una vez tengan los totales comparativos, realicen una conclusión personal.

Nota: Para hacer el cálculo de horas, se pide a cada hombre pensar en una mujer que le acompaña en su vida cotidiana (pareja, madre, hermana, abuela, etc., conviva o no con él). Si participan mujeres, se les pide hacer el mismo ejercicio pensando en un hombre significativo de su vida cotidiana.

Nº	Actividad de cuidado	Horas a la semana	
		Hombres	Mujeres
1	Cocinar alimentos		
2	Asear la casa		
3	Llevar hijxs al colegio		
4	Acompañar tareas de hijxs		
5	Lavar, planchar, arreglar ropa		
6	Asistir a personas adultas mayores (padres, madres, abuelos)		
7	Asistir a personas enfermas		
8	Atender el negocio / empresa / emprendimiento familiar		
9	Compartir tiempo libre con pareja e hijes / hijas		
10	Realizar actividades de entrenamiento, deporte y/o descanso		

3. Trabajo en subgrupos (20 minutos):

- Una vez diligenciado el formato de manera individual, se organizan subgrupos de 4 a 5 personas para comparar resultados y sacar conclusiones

[10] ver las definiciones de estos conceptos en el apartado anterior denominado “CLAVES CONCEPTUALES”.

colectivas sobre la distribución de las tareas de cuidado y los roles de género.
- Si el taller es mixto, pueden hacerse primero grupos de hombres y grupos de mujeres, y luego una puesta en común conjunta.

4. Reflexión desde la facilitación (20 minutos):

Tras la socialización de los distintos subgrupos, quien facilita realiza una recogida que aborde: *el cuidado como trabajo, como necesidad y como derecho, la corresponsabilidad, el cuidado como práctica de paz y la necesaria transformación masculina de las relaciones asimétricas en casa, trabajo, vida comunitaria.* Además podrá mencionar lo siguiente:

"Cuando pensamos en el cuidado, muchas veces lo hacemos desde lo cotidiano: cocinar, limpiar, acompañar, escuchar, estar pendientes de otras personas. Rara vez lo nombramos como lo que realmente es: un trabajo que requiere tiempo, energía y compromiso, y que sostiene la vida todos los días. Contar las horas que dedicamos a estas tareas no es un simple ejercicio numérico; es una forma de ponerle nombre y valor a aquello que durante mucho tiempo ha permanecido invisible, especialmente cuando recae de manera desigual sobre las mujeres. Este ejercicio también nos invita a pensar en la corresponsabilidad, no como una ayuda ocasional, sino como un compromiso compartido. Cuidar no debería ser una carga que pesa solo sobre unas personas, sino una responsabilidad que se distribuye de manera justa entre todas las personas, familias, comunidades y el Estado. Reconocer cuántas horas cuidamos —y cuántas horas cuidan las otras personas a nuestro alrededor— abre la posibilidad de preguntarnos qué tan equilibradas son nuestras relaciones y qué ajustes necesitamos hacer para vivir de una manera más justa y sostenible.

En este camino, el cuidado aparece también como una práctica de paz. Cuando los hombres se involucran activamente en el cuidado, no solo redistribuyen tareas,. Cuidar transforma: acerca, humaniza y equilibra relaciones asimétricas de poder. Al compartir el cuidado, se construyen vínculos más equitativos, se reducen tensiones y se siembran formas distintas de relacionarnos, donde el bienestar propio y el de otras personas importa por igual. En ese sentido, el cuidado no solo sostiene la vida: también tiene la capacidad de transformarla."

Claves metodológicas:
- Traer la experiencia y contrastar las labores que se hacían en el grupo y las que se hacen en la vida cotidiana durante la reincorporación puede ayudar para la conversación.
- Si no se cuenta con la tabla impresa, se puede pedir que la realicen en una hoja, teniéndola como guía en un tablero o cartulina.
- Importante profundizar en la distribución de las labores según el género, cuando se pagan por servicios de alimentación y cuidado a personas fuera de la familia o el hogar.

ACTIVIDAD 7. CUIDAR PARA SOSTENER: JUEGO PEDAGÓGICO SOBRE CUIDADO Y SOSTENIBILIDAD ORGANIZATIVA

Objetivo:
Fortalecer la reflexión colectiva sobre la relación entre cuidado, bienestar y sostenibilidad organizativa, promoviendo el análisis de situaciones cotidianas de los procesos productivos y fomentando prácticas de corresponsabilidad, autocuidado y resolución pacífica de conflictos dentro de las organizaciones.

Duración Total : 80-90 minutos.

Participantes: Hombres y mujeres.

Materiales:
- 1 tablero de juego
- 1 dado
- 1 ficha por participante o por equipo
- Barajas de cartas:
  - Cuidado colectivo
  - Autocuidado
  - Desafío productivo
  - Conflicto y resolución

Recomendaciones logísticas

- Organizar grupos de 4 a 8 personas por tablero, para favorecer la participación de todas las personas.
- Ubicar los grupos en mesas o espacios cómodos, donde puedan observar el tablero con facilidad.
- Designar una persona facilitadora o acompañante por grupo cuando sea posible, para orientar las reflexiones.
- Explicar claramente que el objetivo del juego no es competir ni ganar, sino reflexionar sobre las situaciones que enfrentan las organizaciones en su vida cotidiana.
- Aclarar el sentido de recorrido del tablero antes de iniciar el juego, indicando claramente si el movimiento inicia hacia la derecha o hacia la izquierda.
- Recordar que el grupo solo puede llegar a la meta si ha pasado al menos por una casilla de cada categoría, para garantizar que se aborden todas las temáticas del juego.

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Inicio (10 minutos)

Antes de iniciar el juego, quien facilita explica el propósito de la actividad, mencionando:

> *Este juego busca reflexionar sobre cómo los procesos productivos también dependen del cuidado, del bienestar de las personas y de la forma en que resolvemos los conflictos dentro de la organización.*

2. ¿Cómo funcionan las cartas del juego?
Cada carta representa una situación que puede ocurrir en la vida de la organización.
Las cartas no son preguntas sueltas: todas tienen la misma estructura y están diseñadas para guiar la reflexión colectiva.

3. Estructura de cada carta
Cada carta contiene cuatro elementos:

1. Situación
Describe un caso concreto que puede ocurrir en la organización.
Ejemplo: sobrecarga, conflictos, falta de apoyo o presión productiva.

2. Preguntas para reflexionar
Orientan la conversación del grupo.
No buscan respuestas "correctas", sino abrir el análisis.

3. Acción en el juego
Indica qué ocurre según la respuesta del grupo (avanzar, retroceder, permanecer, etc.).

4. Tipo de carta (color)
Define el enfoque de la reflexión (cuidado, autocuidado, producción o conflicto).

Tipos de cartas y su propósito
Cada color tiene una intención pedagógica distinta:

- **Cartas de cuidado colectivo**: Buscan reconocer y fortalecer prácticas de apoyo dentro de la organización.
- **Cartas de autocuidado**: Invitan a reflexionar sobre el bienestar individual como base del trabajo colectivo.
- **Cartas de desafío productivo**: Plantean tensiones entre producción, tiempo y cuidado.
- **Cartas de conflicto y resolución**: Promueven el diálogo, la escucha y la gestión de conflictos.

¿Qué hacer cuando toman una carta?

Cuando el grupo cae en una casilla:
1. Toman una carta del color correspondiente.

2. Una persona lee en voz alta la situación.
3. El grupo conversa a partir de las preguntas.
4. Llegan a una respuesta o acuerdo colectivo.
5. Aplican la acción del juego indicada en la carta.

Clave para el desarrollo

- No hay respuestas correctas o incorrectas.
- Lo importante es la reflexión colectiva.
- Las situaciones del juego pueden conectarse con experiencias reales de la organización.

Regla importante del juego

El grupo solo puede llegar a la meta si durante el recorrido ha pasado por los cuatro tipos de cartas:

- cuidado
- autocuidado
- desafío productivo
- conflicto / resolución

Esto asegura que se reflexione sobre todas las dimensiones del cuidado organizativo.

Contenido e instrucciones de uso de las cartas

Tipo de carta	Carta	Situación	Preguntas	Acción en el juego
Cuidado colectivo	Carta 1	Una persona del grupo ha asumido muchas tareas productivas y además cuida a su familia. Se nota cansada, está irritable y responde muy molesta en las conversaciones.	¿Cómo se da cuenta la organización de esta situación? ¿Qué acción colectiva de cuidado se puede activar?	Avanzan 1 casilla si acuerdan una práctica concreta de apoyo.
	Carta 2	Siempre son las mismas personas las que organizan reuniones, limpian el espacio y cuidan a otras personas del grupo.	¿Cómo se distribuyen hoy las tareas visibles e invisibles? ¿Qué acuerdos podrían cambiar	Si acuerdan distribuir tareas, nadie pierde turno en la siguiente ronda.

			esta situación?	
	Carta 3	Una compañera no puede asistir a una jornada productiva porque no tiene con quién dejar a sus hijas/os.	¿Qué alternativas colectivas existen? ¿La organización reconoce estas situaciones como parte de la gestión?	Avancen todos 1 casilla si proponen una solución solidaria.
	Carta 4	El grupo atraviesa un momento de cansancio general, nadie quiere asumir ninguna responsabilidad, se dejan pasar oportunidades de impulso al proceso organizativo, pero no hay espacios para hablarlo.	¿Cómo se puede hablar de esto en colectivo? ¿Con qué frecuencia deberían existir conversaciones sobre el cuidado colectivo?	Tomen una pausa de cuidado (respiración, estiramiento) y continúen.
Cartas de Autocuidado	Carta 5	Llevan varias semanas trabajando sin descanso para cumplir con un pedido.	¿Qué señales de agotamiento reconocen? ¿Qué pasaría si no se hace una pausa?	El grupo decide si prioriza descanso o sigue produciendo. Si eligen descanso consciente, no pierden turnos.
	Carta 6	Una persona llega a la reunión molesta y callada.	¿Cómo se manejan las emociones en la organización? ¿Es válido parar para	Si acuerdan una práctica de escucha, avanzan 1 casilla.

			escucharse?	
	Carta 7	Algunas personas sienten culpa cuando descansan.	¿Qué ideas existen sobre el descanso y el trabajo? ¿Cómo cambiar esas creencias?	Nombran una práctica de autocuidado válida y continúan.
Cartas de Desafío Productivo 	Carta 8	Llega un contrato importante, pero implica trabajar más horas.	¿Cómo tomar una decisión que cuide a las personas y al proceso? ¿Qué límites pondrían?	Si la decisión incluye cuidado, avancen. Si no, pierden un turno.
	Carta 9	Falta una persona clave y el trabajo se acumula.	¿Qué tan dependiente es la organización de una sola persona? ¿Cómo se pueden rotar funciones?	Avancen si proponen redistribución solidaria.
	Carta 10	La presión por producir y la distribución de tareas genera discusiones constantes.	¿Qué se prioriza cuando hay presión? ¿Cómo integrar el cuidado en estos momentos?	Si reconocen el impacto emocional, permanecen en la casilla sin retroceder.
Cartas de Conflicto Y Resolución Pacífica 	Carta 11	Dos personas del grupo dejaron de hablarse por un malentendido.	¿Cómo se manejan los conflictos hoy? ¿Qué espacio permitiría resolverlo sin dañar la relación?	Si proponen un diálogo restaurativo, no retroceden.

	Carta 12	Algunas decisiones se toman sin consultar a todo el grupo.	¿Quién decide y cómo? ¿Qué cambios fortalecen la confianza?	Avancen si acuerdan una mejora en la toma de decisiones
	Carta 13	Una persona se siente excluida de las conversaciones importantes de la organización.	¿Qué tan seguros son los espacios de participación? ¿Quiénes hablan y quiénes no?	Si acuerdan crear un espacio seguro, avanzan 1 casilla.
	Carta 14	Un conflicto no resuelto empieza a afectar la producción.	¿Qué cuesta más: parar a dialogar o seguir con el conflicto? ¿Qué prácticas restaurativas conocen?	Si reconocen el conflicto, permanecen en la casilla y continúan.

VII. TRANSFORMACIÓN DE MASCULINIDADES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

CLAVES CONCEPTUALES:

- **La Masculinidad Hegemónica**

El concepto de masculinidad hegemónica fue desarrollado por la socióloga australiana Raewyn Connell a partir de la década de 1980, como una forma de explicar que no existe una única masculinidad, sino múltiples formas de ser hombre y cómo ciertos modelos de masculinidad se convierten en socialmente dominantes en función del poder.

Desde esta perspectiva, la masculinidad hegemónica no sólo se define por la relación desigual entre hombres y mujeres, sino también por las relaciones de poder entre los propios hombres. Algunos hombres en Colombia se acercan más al ideal dominante y acceden a mayores privilegios, mientras otros muchos hombres son subordinados o excluidos por razones de clase social, origen étnico-racial, orientación sexual, corporalidad o territorio. Así, la hegemonía masculina opera como un sistema que ordena, clasifica y jerarquiza las identidades masculinas.

Más que describir un tipo de hombre concreto, la masculinidad hegemónica funciona como un referente normativo: un modelo aspiracional que define qué significa "ser un hombre de verdad". Aunque la mayoría de los hombres no encajen plenamente en ese ideal, muchos intentan acercarse a él, reproduciendo prácticas, discursos y actitudes que refuerzan la dominación y el control como valores centrales de la masculinidad.

Este modelo dominante suele promover atributos como la fortaleza física, la autoridad, la racionalidad entendida como negación de las emociones, la autosuficiencia extrema, la competencia permanente y la heterosexualidad obligatoria[11]. Al mismo tiempo, desvaloriza el cuidado, la vulnerabilidad, la cooperación y todo aquello que ha sido culturalmente asociado con lo femenino, lo infantil o lo "débil".

De este modo, no sólo reproduce desigualdades de género, sino que también limita profundamente la experiencia emocional y relacional de los propios hombres. Además, los reduce al rol de proveedores y los sobrecarga con la responsabilidad de responder económicamente por toda la familia sin margen de error, lo que implica un alto costo psicoemocional y restringe sus posibilidades de vivir de manera más equilibrada, cuidadosa y corresponsable.

Llamarla "hegemónica" implica reconocer que esta forma de masculinidad se presenta como natural, universal y deseable, cuando en realidad es una construcción histórica y cultural. Su fuerza radica en que se normaliza a través de la educación, los medios de comunicación, el deporte, la familia, el trabajo y las instituciones, convirtiéndose en un poderoso mecanismo de control social que legitima violencias, silencios y exclusiones.

Si bien la masculinidad hegemónica otorga ciertos beneficios simbólicos y materiales a quienes logran encarnarla, también genera costos individuales y colectivos: miedo al fracaso, dificultad para pedir ayuda, aislamiento emocional, prácticas de riesgo desconectadas del autocuidado, y reproducción de violencias hacia otras personas (especialmente las mujeres y personas identitariamente diversas) y hacia sí mismos.

En este sentido, no sólo oprime a mujeres y diversidades, sino que también produce malestar y sufrimiento en muchos hombres. En América Latina, diversas fuentes han evidenciado que los hombres presentan tasas más altas de suicidio consumado, lo cual se ha relacionado con mandatos de género que limitan la expresión emocional, desalientan la búsqueda de ayuda y refuerzan ideales de

[11] Concepto desarrollado por Adrienne Rich que se refiere al conjunto de normas sociales, culturales e institucionales que imponen la heterosexualidad como la única forma legítima y esperada de relación afectiva y sexual. Esta imposición invisibiliza, desvaloriza o sanciona otras orientaciones sexuales, y contribuye a sostener desigualdades de género al vincular a las mujeres con roles de dependencia hacia los hombres.

autosuficiencia y fortaleza. En Colombia, por ejemplo, los datos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses muestran de manera consistente que más del 75% de los suicidios corresponden a hombres, mientras que las mujeres presentan mayores tasas de intento de suicidio. En la misma línea, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señala que, a nivel regional, las mujeres reportan más intentos, lo que refleja diferencias en la socialización emocional y en las formas de afrontar el malestar.

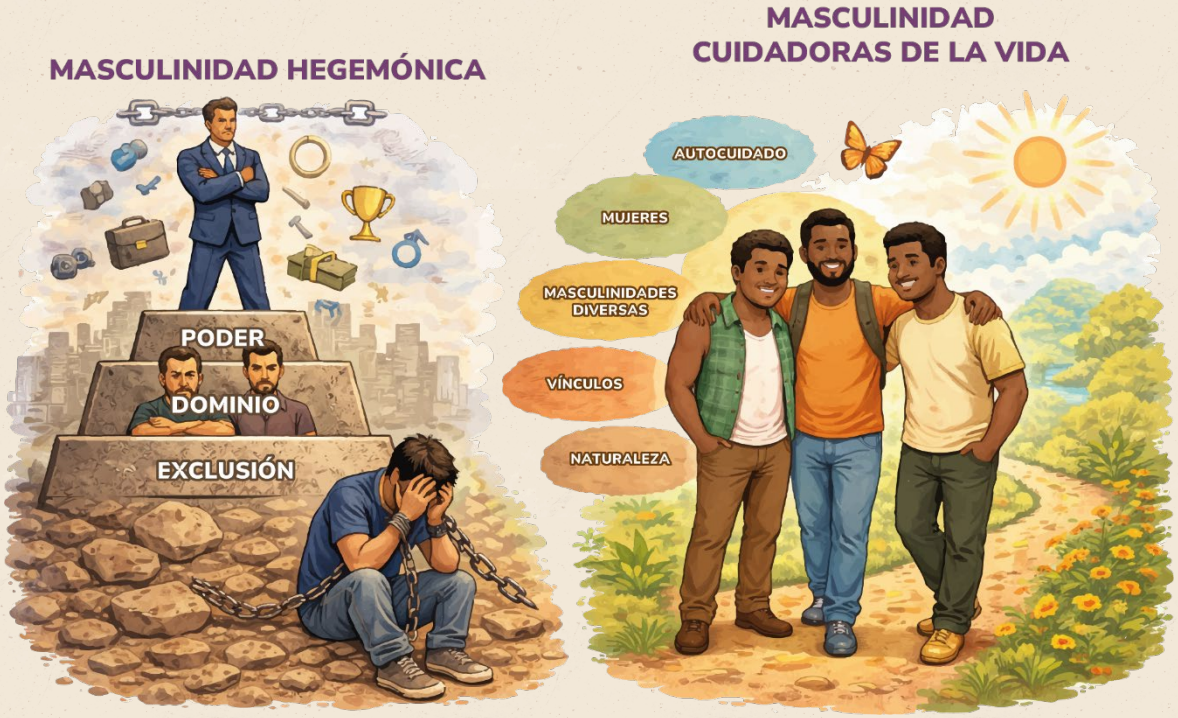
Por ello, cuestionar críticamente la masculinidad hegemónica no significa culpabilizar a los hombres, sino abrir la posibilidad de transformar los mandatos que organizan el poder, las relaciones y los afectos. Reconocer su carácter aprendido y transformable es un paso fundamental para avanzar hacia masculinidades más libres, corresponsables y comprometidas con el cuidado de la vida en todas sus dimensiones.

La masculinidad hegemónica, construye la creencia de que ***"ser un hombre de verdad"*** significa:

Ser Joven y/o Adulto
Ser Inteligente
Ser Libre
Ser Heterosexual
Ser Blanco o mestizo
Ser Aguerrido – Fuerte
Ser Exitoso (económica y socialmente)
Ser Viril (sexualmente)
Ser Inexpresivo (emocionalmente)



- **Masculinidades cuidadoras de la vida (Ecomasculinidad)**



La ecomasculinidad, también nombrada como masculinidades cuidadoras de la vida por Luis M. Benítez Páez[12], es una propuesta que invita a los hombres a transformar la forma en que han sido educados para relacionarse entre ellos mismos, con otras personas y con la naturaleza. Surge como una respuesta crítica a la masculinidad hegemónica, que nos enseñó que ser hombre implica controlar, competir, aguantar en silencio, no mostrar fragilidad y situarse por encima de otros cuerpos y de la naturaleza.

La ecomasculinidad parte de una idea sencilla pero profunda: cuidar no es una debilidad, es una responsabilidad ética y política. Cuidar es reconocer que la vida —humana y no humana— es interdependiente, frágil y valiosa. Desde esta mirada, ser hombre no se define por el poder que se ejerce sobre otros, sino por la capacidad de sostener, proteger, acompañar y reparar.

El primer paso de esta transformación es el autocuidado. Durante mucho tiempo, a los hombres se les enseñó a ignorar el cuerpo, a reprimir las emociones y a vivir como si el desgaste fuera una prueba de hombría, incluso llegando a colocarse en situaciones de riesgo para demostrarla. La ecomasculinidad propone lo contrario: aprender a escucharse, cuidar la salud física y mental, pedir ayuda cuando es necesario y reconocer los propios límites. Cuidarse a sí mismos no es egoísmo; es la base para poder cuidar a otros, a otras personas y a lo que les rodea.

[12] educador para la paz, activista en masculinidades y fundador del Colectivo de Hombres Manes a la Obra

El segundo paso es el cuidado de las mujeres, en toda su diversidad. Vivimos en sociedades atravesadas por violencias machistas profundas y persistentes. Asumir una masculinidad cuidadora implica dejar de ser parte del problema y convertirse en parte activa de la solución: cuestionar las prácticas, renunciar a privilegios injustos, corresponsabilizarse de los trabajos de cuidado y comprometerse de manera clara con la prevención de las violencias basadas en género. Cuidar a las mujeres es una decisión cotidiana y colectiva.

La ecomasculinidad también reconoce que no todos los hombres viven el mismo lugar de poder en una sociedad que impone desigualdades y privilegios según el género. Muchos quedan fuera del ideal dominante: hombres afrodescendientes, indígenas, campesinos, empobrecidos, hombres LGBTIQ+, hombres mayores, con discapacidad o en situación de exclusión. Cuidar las masculinidades diversas e invisibilizadas significa ampliar la idea de lo masculino, defender la dignidad de todas las vidas y romper con las jerarquías que incluso entre los hombres generan estas formas de organización social.

El tercer paso es el cuidado de los vínculos y las relaciones. La masculinidad hegemónica empujó al aislamiento emocional, a relaciones instrumentales y a confundir independencia con desconexión. Desde la ecomasculinidad, cuidar los vínculos implica aprender a estar presentes, cultivar la amistad, ejercer paternidades afectivas, sostener relaciones basadas en el respeto y la corresponsabilidad, y construir comunidad. Cuidar el vínculo es redefinir el poder como capacidad de crear bienestar compartido.

Finalmente, la ecomasculinidad integra de manera explícita el cuidado de la naturaleza. Durante siglos, el mismo modelo que formó masculinidades dominantes promovió la explotación de la Tierra como si fuera un recurso infinito. La ecomasculinidad propone una relación distinta: reconocernos como parte de la trama de la vida, asumir prácticas cotidianas de cuidado ambiental y, al mismo tiempo, cuestionar los modelos económicos y productivos que destruyen territorios y comunidades. Cuidar la naturaleza es también cuidarse a sí mismo y cuidarnos en colectivo.

En síntesis, las masculinidades cuidadoras de la vida no son un ideal inalcanzable, sino un camino en construcción. Un tránsito consciente desde el mandato del dominio hacia una masculinidad que cuida, siente, se responsabiliza y actúa para sostener la vida en todas sus formas. Ese cambio no ocurre de un día para otro,

pero comienza cuando los hombres nos atrevemos a preguntarnos: ¿cómo queremos habitar el mundo y qué tipo de huella queremos dejar?[13]

- **Violencias Basadas en Género (VBG)**

Las violencias basadas en género (VBG) se refieren a cualquier acción, conducta u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o simbólico a una persona, basada en desigualdades estructurales de género. Estas violencias se sustentan en relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, y en normas sociales que asignan roles diferenciados, jerarquizados y limitantes según el género (Ley 1257 de 2008).

Las VBG no son hechos aislados, sino que responden a un sistema de creencias y prácticas que las naturalizan y reproducen en distintos ámbitos de la vida: el hogar, la comunidad, las organizaciones, el trabajo y las instituciones. En este sentido, pueden manifestarse de diversas formas, entre ellas: violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, así como violencias más sutiles como el control, la desvalorización o la restricción de la autonomía.

En Colombia, estas violencias constituyen una problemática estructural de alta prevalencia. Según el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en el informe Forensis (2023), se registraron más de 100.000 casos de violencia de pareja, de los cuales aproximadamente el 77% de las víctimas fueron mujeres. Asimismo, las cifras evidencian que las mujeres son las principales afectadas por violencia intrafamiliar y violencia sexual, mientras que los agresores suelen ser hombres, en su mayoría cercanos a las víctimas.

Por su parte, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), a través de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), ha evidenciado que las mujeres dedican significativamente más horas al trabajo de cuidado no remunerado, lo que se relaciona con mayores niveles de dependencia económica y vulnerabilidad frente a violencias económicas y de control (DANE, 2021). Esta desigual distribución del cuidado es un factor estructural que perpetúa las VBG.

A nivel regional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha señalado que la violencia de género está profundamente vinculada con la organización social del cuidado y las desigualdades económicas, afectando la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres (CEPAL, 2022).

[13] Cita: Texto elaborado a partir del compendio “Ecomasculinidad: Masculinidades Cuidadoras de Toda la Vida”, publicaciones en linkedin. 2025

Es importante reconocer que las VBG también se cruzan con otras categorías como la edad, la pertenencia étnico-racial, la orientación sexual, la discapacidad o el territorio, lo que puede intensificar las formas de violencia y las barreras de acceso a la protección y la justicia. En contextos como el colombiano, atravesados por el conflicto armado, estas violencias adquieren dimensiones adicionales, afectando de manera particular a mujeres rurales, firmantes de paz y lideresas sociales.

Comprender las violencias basadas en género desde este enfoque permite no solo identificarlas, sino también cuestionar las estructuras que las sostienen y avanzar hacia su prevención, atención y transformación, tanto en la vida cotidiana como en los procesos organizativos.

ACTIVIDADES PARA TRANSFORMACIÓN DE MASCULINIDADES

ACTIVIDAD 8. MAPEO DE MANDATOS DE GÉNERO

(Reconocer que la cultura, y no solamente la biología, moldea lo que entendemos por ser hombres y mujeres)

MAPEO DEL HOMBRE QUE LA CULTURA NOS ENSEÑO SER



Desde la infancia, las personas aprendemos —muchas veces sin darnos cuenta— qué se espera de nosotras y nosotros: cómo debe verse el cuerpo, qué emociones se pueden expresar y cómo relacionarnos con otras personas y con el entorno. Estos aprendizajes no son iguales para hombres y mujeres, y están marcados por mandatos de género que influyen en la forma en que vivimos el cuidado, el autocuidado, la salud emocional, la salud sexual y reproductiva, así como nuestras relaciones.

Esta actividad propone hacer visibles esos aprendizajes culturales, no para juzgarlos, sino para comprender cómo operan en la vida cotidiana. Reconocerlos es un primer paso para cuestionarlos y transformarlos hacia formas de vida más equitativas y saludables.



Objetivo:
Identificar de manera colectiva los mandatos de género presentes en el contexto cultural y territorial de las y los participantes, y reflexionar sobre su impacto en el autocuidado, la vida cotidiana y las relaciones entre hombres y mujeres.

Duración Total: 90 minutos

Participantes: hombres y mujeres

Materiales:
- Papel bond o papelógrafos grandes
- Marcadores, colores o crayones
- Cinta adhesiva
- Espacio amplio para trabajar en grupos

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Apertura y encuadre (10 minutos):

Quien facilita explica brevemente que el ejercicio busca describir la cultura, no señalar personas.

Se establecen acuerdos básicos:
- Hablar en primera persona
- Evitar burlas y juicios
- Respetar la palabra de las demás personas

Pregunta de entrada: *¿Quién nos enseñó a ser hombres y qué nos enseñó?*

2. Construcción de la silueta (20 minutos):

- El grupo se divide en subgrupos de 4 a 6 participantes. Si el taller es mixto, se pueden conformar grupos de hombres y grupos de mujeres para realizar dos mapeos diferenciados: uno de la masculinidad y otro de la feminidad.
- Cada subgrupo recibe dos pliegos de papel que se unen horizontalmente.
- Una persona participante se acuesta sobre el papel y las demás dibujan la silueta de su cuerpo.

– Si se cuenta con material de apoyo, pueden usarse fotos o imágenes de revistas como referencia para activar la conversación.

Consigna central:
"Vamos a dibujar cómo la cultura de nuestro territorio dice que debe "ser un hombre de verdad".
Si el grupo es mixto, también podemos dibujar cómo dice que debe "ser una mujer de verdad".

Dentro y alrededor de la silueta deben representar:

- **Características físicas**: fuerza, tamaño, postura, edad ideal, color de piel, etc.
- **Características estéticas**: ropa, objetos, accesorios, herramientas, símbolos de poder.
- **Características emocionales y relacionales**: emociones, deseos, palabras sobre lo que puede o no sentir y expresar ese modelo de hombre o mujer.

Durante los primeros minutos se sugiere trabajar en silencio, dejando que las ideas aparezcan sin mucha discusión.

3. Observación colectiva (20 minutos):



– Las siluetas se cuelgan en la pared. Cada grupo pone un nombre simbólico a su figura.
– Quien facilita guía el diálogo con preguntas como:

- ¿De qué nos damos cuenta?
- ¿Qué les llama la atención de las figuras?
- ¿Estas figuras existen en nuestro territorio?
- Con estas características, ¿cómo se relaciona esta figura con las demás personas?
- ¿Cómo se relacionan esta mujer y este hombre?



4. Cierre reflexivo (15 minutos):

– Cada participante responde de manera voluntaria a una de estas frases incompletas.
– Si el grupo es mixto, al final puede hacerse una breve comparación entre los hallazgos del mapeo de hombres y del mapeo de mujeres:
o *"De este modelo, hoy me doy cuenta que…"*
o *"Algo que acepto de este hombre es…"*
o *"Algo que no me gusta de este hombre es…"*

Con mujeres en el grupo:
- o *"De esta mujer, hoy me doy cuenta que…"*
- o *"Algo que acepto de esta mujer es…"*
- o *"Algo que no me gusta de esta mujer es…"*

– Quien facilita cierra haciendo énfasis en la frase inicial. No sólo nuestra biología nos hace hombres, o mujeres, la cultura (las creencias, las actitudes, las prácticas, los mensajes, la familia, la iglesia, los medios de comunicación, etc.) nos hace hombres y mujeres, y a esa construcción socio cultural le llamamos género.
–

Claves metodológicas:
- Puede realizarse en espacios comunitarios o institucionales, con grupos de hombres o con grupos mixtos.
- Funciona bien con baja escolaridad.
- No requiere hablar de experiencias íntimas si alguien no lo desea.
- Es una puerta segura para introducir autocuidado, salud mental, salud sexual y reproductiva, prevención de violencias y corresponsabilidad en el cuidado.
- Respetar y contextualizar la reflexión según la diversidad cultural y territorial.

ACTIVIDAD 9. PODER Y PRIVILEGIOS MASCULINOS

Este ejercicio invita a reconocer cómo los privilegios de género influyen en la forma en que hombres y mujeres asumen —o evitan— las responsabilidades del cuidado en la vida cotidiana. Asimismo, propone comprender que estos privilegios no operan de manera aislada, sino que se cruzan con otras categorías sociales —como la edad, la clase social, el nivel educativo, la pertenencia étnica o el lugar

en la organización—, lo que puede generar distintas formas de ventaja o desigualdad entre las personas.

A partir de la reflexión sobre el poder y los beneficios que históricamente han acompañado a la masculinidad, la actividad propone cuestionar aquello que suele darse por sentado y abrir la posibilidad de una corresponsabilidad más justa.

Reconocer los privilegios no busca generar culpa, sino conciencia: entender desde dónde partimos para redistribuir el cuidado de manera equitativa y construir relaciones más horizontales, basadas en el compromiso compartido y el respeto por la vida de todas las personas.

Objetivo:
Reflexionar sobre cómo se construyen y operan el poder y los privilegios asociados a los mandatos de género, su relación con las desigualdades y las violencias, y reconocer cómo estos se reproducen y naturalizan en los ámbitos privados y públicos de la vida cotidiana.

Duración Total: 70 minutos.

Participantes: Hombres y mujeres.

Materiales:
- Pendón con la matriz.
- Fichas bibliográficas.
- Marcadores.
- Colores.

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Apertura y encuadre del ejercicio (10 minutos)

- Quien facilita, da la bienvenida al grupo y explica brevemente el propósito de la actividad, resaltando la relación entre privilegios masculinos, corresponsabilidad y roles de género en la vida cotidiana.
- Se establecen acuerdos básicos de respeto, escucha y confidencialidad para el desarrollo del ejercicio.
- Dispone el pendón con la siguiente matriz en un espacio visible del salón.

Cosas que los hombres SÍ **pueden hacer y las mujeres** NO**... en**					
Casa	**Espacio Público**	**Medios de Transporte**	**Colegio/Universidad**	**Comunidad**	**Trabajo**

2.Trabajo individual (30 minutos)

- Cada participante (hombre o mujer si estamos con un grupo mixto) recibe las fichas bibliográficas, marcadores y colores.
- Se les invita a ubicarse en un lugar cómodo del espacio, donde puedan trabajar de manera individual, manteniendo un ambiente de concentración y apertura.
- Se les pide que observen la matriz visible y que aclaren las dudas que esta les genere.
- Luego, se les da 20 minutos para que consignen sus reflexiones desde la experiencia personal sobre los distintos espacios y actividades propuestas.
- Por ejemplo: caminar solos/solas de noche, expresar emociones en público, participar en reuniones comunitarias, decidir sobre el uso del dinero del hogar, cuidar a niñas y niños, ocupar cargos de liderazgo o moverse con tranquilidad por ciertos lugares.

3. Socialización en pequeños grupos (20 minutos)

- Una vez finalizada la tabla, los y las participantes se organizan en subgrupos de 4 a 6 personas para compartir sus reflexiones.
- En este espacio se les invita a escuchar sin interrumpir y a identificar coincidencias, diferencias y sensaciones que surgen al comparar sus experiencias.
- Importante en grupos mixtos, hacer especial énfasis en recoger las opiniones de las mujeres, invitándolas directamente a compartir cómo se sienten frente a los privilegios de los hombres y si consideran que ellas también tienen privilegios, y cuáles.
- En este ejercicio es clave reconocer que los privilegios no dependen únicamente del género, sino que se cruzan con otras categorías de ordenamiento social, como la clase social, la edad, la pertenencia étnico-racial y la ubicación territorial, generando distintas experiencias y posiciones dentro del grupo.

4. Reflexión colectiva (20 minutos)

- En plenaria, algunas personas voluntarias comparten elementos de sus tablas.
- La persona facilitadora recoge los puntos en común y abre una conversación colectiva sobre privilegios masculinos, roles de género y corresponsabilidad.
- Antes de las preguntas, es importante aclarar que un privilegio es una ventaja económica, social, cultural o simbólica que una persona puede



tener en determinadas relaciones o contextos por el hecho de alguna condición, característica como la identidad de género, en este caso, ser hombre.

– Reconocer estos privilegios no busca generar culpa ni negar que los hombres también vivan desigualdades, sino tomar conciencia sobre cómo operan esas ventajas y cómo pueden usarse para cuestionar la desigualdad, en lugar de perpetuarla.

– Las preguntas orientadoras pueden ser:

○ *¿Qué descubrimos sobre nuestros privilegios?,*

○ *¿Cómo estos influyen en la distribución de las tareas o labores del cuidado?*

5. Cierre y compromiso (10 minutos):

– Se invita a cada participante a identificar una acción concreta que pueda realizar en su vida cotidiana para avanzar hacia una masculinidad más corresponsable y compartirla con otro participante que hará el rol de testigo.

- En el caso de las mujeres, se les invita a identificar una acción que contribuya a promover relaciones más equitativas en el cuidado, ya sea reconociendo sus propias cargas, poniendo límites, fomentando la corresponsabilidad o visibilizando las desigualdades, y compartirla también con una persona testigo que acompañe este compromiso.
- Algunos ejemplos pueden ser: asumir una tarea doméstica de manera permanente, revisar cómo se toman las decisiones en el hogar, escuchar sin interrumpir a las mujeres del entorno o promover acuerdos más justos en espacios comunitarios.
- El cierre refuerza la idea de que reconocer los privilegios es un primer paso para redistribuir el cuidado y construir vínculos más equitativos.

Claves metodológicas:

- Importante contextualizar la reflexión de los espacios desde las particularidades de los contextos territoriales específicos: se puede contextualizar reflexionando sobre los espacios previos al proceso de reincorporación y durante la reincorporación.
- Si se desea, se puede realizar previamente una tabla para impresión y distribución.
- Se puede incluir una reflexión intergeneracional, dando cuenta de las perspectiva de los distintos grupos etarios (edades).

ACTIVIDAD 10. CHEQUEO DE AUTOCUIDADO: ¿CÓMO ESTOY CUIDANDO MI VIDA?

(Mirarnos con honestidad para empezar a cuidarnos)

A muchas personas se nos enseñó a aguantar, a no parar y a no pedir ayuda. Esta actividad propone un momento de pausa para mirarnos con honestidad y revisar cómo estamos cuidando nuestro cuerpo, nuestras emociones, nuestras relaciones, nuestra espiritualidad y nuestro vínculo con la naturaleza. No se trata de un examen ni de un diagnóstico, sino de un ejercicio de conciencia que invita a reconocer el estado de nuestro bienestar y la forma en que nos relacionamos con el cuidado de la propia vida.

El autocuidado se plantea como un primer paso hacia la transformación colectiva. Priorizar el descanso, la salud y el bienestar no es un acto de egoísmo, sino una respuesta necesaria frente a la sobrecarga y la pobreza de tiempo. En este sentido, cuando los hombres asumen su propio cuidado y participan activamente en las tareas del hogar, contribuyen a redistribuir las responsabilidades de cuidado.

Aunque el autocuidado parte de lo individual, se sostiene en lo colectivo y es una condición para fortalecer los procesos organizativos. En una sociedad que tiende a desvalorizar el cuidado, dedicar tiempo a sí mismas y a sí mismos se convierte en un acto político que reivindica el bienestar como parte fundamental de la vida, la economía y la construcción de relaciones más equitativas.

Objetivo:
Favorecer la toma de conciencia individual sobre las prácticas de autocuidado, identificando fortalezas y aspectos a mejorar, y promoviendo compromisos personales realistas y sostenibles. La actividad puede realizarse con grupos de hombres o con grupos mixtos.

Duración Total: 60 - 75 minutos

Participantes: Hombres y mujeres

Materiales:
- Copias impresas del Chequeo de Autocuidado
- Lápices o esferos
- Hojas en blanco (opcional)

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Apertura y encuadre (10 minutos):

Quien facilita explica:
- El ejercicio es personal.
- Nadie está obligado a compartir resultados.

- Cuidarse no es debilidad, es responsabilidad con la vida propia y con los demás.
- Y hace alguna aclaración o explicación acerca de las opciones de respuesta.

2. Aplicación individual del chequeo (15 minutos):

Cada participante responde el siguiente cuestionario en silencio, marcando con una X la opción que mejor represente su situación actual.

Nº	Aspecto a valorar	No	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Sí
1	Mi alimentación es nutritiva y balanceada	☐	☐	☐	☐	☐
2	Chequeo regularmente mi peso, presión arterial, testículos, piel y cuerpo en general	☐	☐	☐	☐	☐
3	Asisto al menos dos veces al año al médico para chequear mi salud física	☐	☐	☐	☐	☐
4	Practico deporte o actividad física de forma regular	☐	☐	☐	☐	☐
5	En mis horas de ocio realizo actividades que me gustan y me hacen bien	☐	☐	☐	☐	☐
6	Busco ayuda profesional para atender mi salud emocional y mental	☐	☐	☐	☐	☐
7	Me conecto con mis emociones y las expreso de manera adecuada	☐	☐	☐	☐	☐
8	Cuando tengo conflictos, dialogo y evito cualquier forma de violencia	☐	☐	☐	☐	☐
9	Tengo una vida social activa y personas con quienes comparto tiempo de calidad	☐	☐	☐	☐	☐
10	Tengo una práctica espiritual o algo que me sostiene interiormente	☐	☐	☐	☐	☐
11	Realizo actividades que me conectan con la naturaleza	☐	☐	☐	☐	☐
12	Tengo un propósito personal que le da sentido a mi vida	☐	☐	☐	☐	☐

3. Lectura personal de resultados (15 minutos):

Se invita a cada participante a observar su tabla y responder para sí mismo/misma:
- ¿En qué aspectos me estoy cuidando más?
- ¿Qué aspectos aparecen más descuidados?
- ¿Qué me sorprende de mis respuestas?

4. Conversación en pequeños grupos (15 minutos):

- En parejas o tríos (solo si el grupo se siente cómodo), se comparten reflexiones generales:
  - ¿Qué tan fácil o difícil fue responder?
  - ¿Qué tiene que ver esto con lo que aprendimos sobre cómo deben ser los hombres y cómo deben ser las mujeres?
- No se comparten puntajes, solo reflexiones.
- Si el grupo es mixto, al final se pueden poner en común las conclusiones de mujeres y hombres para identificar diferencias, coincidencias y aprendizajes.

5. Compromiso personal de autocuidado (10 minutos):

- Cada participante escribe un compromiso concreto, pequeño y posible, que pueda repetir varias veces durante las próximas cuatro semanas para cuidarse mejor.

Ejemplos:
- Pedir una cita médica
- Caminar tres veces a la semana
- Llamar a alguien de confianza
- Dormir mejor
- Volver a un espacio espiritual o natural
- NO hacer nada, es decir, pausar por un tiempo a lo largo del día

Claves metodológicas:
- Funciona muy bien con firmantes de paz, hombres rurales y grupos mixtos.
- No exige alfabetización avanzada.
- Puede repetirse en distintos momentos del proceso.
- Abre la puerta a temas de salud mental, salud sexual y reproductiva, prevención de violencias y proyecto de vida o construcción de propósito más allá de las labores cotidianas.
- Refuerza el mensaje: "*cuidarme también es una forma de cuidar a otros y otras*".

ACTIVIDADES PARA TRANSFORMACIÓN DE MASCULINIDADES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

ACTIVIDAD 11 . VIOLENTÓMETRO: RECONOCER LA VIOLENCIA PARA CUIDAR LA VIDA

Desde esta experiencia, se considera fundamental hacer pedagogía del cuidado a través del Violentómetro, ya que no solo aporta a la identificación de riesgos, sino que fortalece la capacidad de las mujeres y de las organizaciones para cuidarse, acompañarse y actuar colectivamente. Esta herramienta contribuye a transformar la normalización de la violencia en una cultura de cuidado, alerta temprana y

protección de la vida, alineándose con los objetivos psicosociales, organizativos y de construcción de paz que orientan esta Caja de Herramientas.

El Violentómetro es una herramienta pedagógica de cuidado que permite reconocer, de manera clara y cercana, cómo las violencias basadas en género suelen aparecer de forma gradual en la vida cotidiana. Su forma de termómetro ayuda a comprender que la violencia no comienza con las agresiones físicas, sino con gestos, palabras y comportamientos que muchas veces se normalizan y que, precisamente por eso, pasan desapercibidos y no se atienden a tiempo.

Desde una perspectiva del cuidado, el Violentómetro invita a mirar con atención las relaciones familiares, de pareja, comunitarias y organizativas, para identificar señales tempranas que afectan el bienestar, la autonomía y la dignidad. No busca generar miedo ni señalar culpables, sino ofrecer una guía práctica para cuidarnos, cuidar a otras personas y saber cuándo y cómo pedir ayuda, entendiendo que prevenir la violencia también es una forma fundamental de cuidado.

Uso del violentómetro como herramienta pedagógica

El violentómetro es una herramienta que permite identificar y reflexionar sobre distintas manifestaciones de violencia, facilitando conversaciones en espacios organizativos, comunitarios y formativos desde el respeto y sin juicios.

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Presentación de la herramienta (5 minutos)
Quien facilita presenta el violentómetro, explicando que muestra diferentes niveles de violencia, desde formas más sutiles hasta las más grave, el cual se organiza en tres niveles, representados por colores, que muestran cómo una situación puede escalar si no se reconoce ni se interviene oportunamente:

Color amarillo: ***Ten cuidado, la violencia puede aumentar***
En este nivel se ubican comportamientos que suelen verse como "normales", pero que ya afectan el cuidado y la autonomía personal: burlas, celos, control del tiempo, revisiones del celular, comentarios que desvalorizan, prohibiciones para participar en reuniones o para relacionarse con otras personas.

Estas son alertas tempranas que invitan a conversar, poner límites, fortalecer redes de apoyo y activar prácticas de cuidado antes de que la situación empeore.

Color naranja: ***Reacciona, es momento de actuar***
Aquí aparecen acciones más evidentes de maltrato: humillaciones públicas, amenazas, gritos, control del dinero, impedir trabajar o estudiar, presiones para tener relaciones sexuales, manipulación con hijas e hijos.

Desde el enfoque del cuidado, estas situaciones requieren buscar acompañamiento, no enfrentar la violencia en soledad y apoyarse en personas de

confianza, en la organización o en instituciones que puedan orientar, proteger y brindar contención.

● **Color rojo: *Urgente, busca ayuda***
Corresponde a las formas más graves de violencia: golpes, agresiones físicas, encierros, violencia sexual, amenazas con armas o intentos de quitar la vida. En este punto, el cuidado implica actuar de manera inmediata, activar rutas de atención, acudir a servicios de salud, comisarías de familia, fiscalía o líneas de emergencia. Nadie debe enfrentar estas situaciones sola o solo.

Se enfatiza que su objetivo es reconocer situaciones que muchas veces se han normalizado.

2. Lectura y reconocimiento (10 minutos)

Se invita al grupo a observar el violentómetro de manera individual o colectiva. Orientando con preguntas como:
- ¿Qué situaciones reconocen?
- ¿Hay algunas que antes no identificaban como violencia?

3. Reflexión en pequeños grupos (10–15 minutos)

En grupos, se conversa sobre:
- ¿Qué tipos de violencia son más frecuentes en la vida cotidiana o en la organización?
- ¿Cuáles suelen pasar desapercibidas o normalizadas?
- ¿Qué efectos tienen estas situaciones en las personas y en el colectivo?

4. Puesta en común (10 minutos)
Cada grupo expone sus principales reflexiones. Quien facilita recoge patrones y enfatiza cómo la violencia puede escalar si no se reconoce a tiempo.

5. Orientación para el cuidado y acompañamiento (10 minutos)
Se orienta al grupo sobre cómo actuar frente a situaciones de violencia:
- Escuchar con respeto
- Creer en la palabra de quien comparte
- No juzgar ni presionar
- Apoyar para que acceda a ayuda segura

Para el desarrollo de esta actividad, se recomienda utilizar los violentómetros incluidos en la caja de herramientas, adaptando su uso al contexto del grupo.

<table>
<tr><th>Color amarillo:
Ten cuidado, la violencia puede aumentar</th><th>Color naranja:
Reacciona, es momento de actuar</th><th>Color rojo:
Urgente, busca ayuda</th></tr>
<tr><td>Violencia psicológica y/o verbal

(celar, insultar, ignorar, humillar, controlar amistades y relaciones familiares, indicar cómo vestirse y/o maquillarse)</td><td>Violencia psicológica y/o verbal
Amenazar la integridad física propia y de personas cercanas.</td><td>Violencia psicológica y/o verbal
Amenazar de muerte</td></tr>
<tr><td>Violencia por prejuicio
(llamar a una persona LGTBIQ+ por el nombre o pronombre contrario con el que se identifica)</td><td>Violencia física
(empujones, jaloneos, pellizcos, arañazos, golpear “en juego”, arrojar objetos)</td><td>Violencia física
(pegar, dar puños y patadas, atacar con objetos cortopunzantes, intento de homicidio, prohibir alimentación y/o libre movimiento, encerrar, aislar)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Violencia económica
(prohibir actividades productivas y/o de formación)</td><td>Violencia económica
(manejar el dinero, negar el dinero)</td><td rowspan="2">Violencia patrimonial
(destruir y quemar propiedades, papeles)</td></tr>
<tr><td>Violencia patrimonial
(manejar bienes y documentos, no reconocer derechos sobre bienes)</td></tr>
<tr><td>Violencia política
(descalificar opiniones, denigrar)</td><td>Violencia política
(intimidar, sabotear, amenazar a familia)</td><td>Violencia política
(agresiones físicas, atentados)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Acoso sexual
(comentarios de carácter sexual, gestos obscenos, mensajes y fotos de carácter sexual- todo sin consentimiento)</td><td>Violencia sexual
(manosear, prohibir el uso de métodos anticonceptivos)</td><td>Violencia sexual
(obligar a tener relaciones sexuales, violar)</td></tr>
<tr><td></td><td>Violencia vicaria</td></tr>
</table>

	Violencia digital/mediática (dañar el buen nombre, difundir imágenes o información privada)	(agredir físicamente hijas e hijos, intento de homicidio contra hijos e hijas)
		Feminicidio

VIII. CONSTRUCCIÓN DE LOS PLANES DEL CUIDADO ORGANIZATIVO CON ENFOQUE DE GÉNERO

CLAVES CONCEPTUALES:

- **Plan del cuidado organizativo**

Es una construcción colectiva de las organizaciones cuyo propósito es transformar sus dinámicas internas para garantizar condiciones más equitativas de participación, bienestar y sostenibilidad de la vida. Parte del reconocimiento del cuidado como una práctica política, ética y organizativa, fundamental para el funcionamiento y la permanencia de los procesos colectivos.

El plan de cuidado organizativo permite hacer visible aquello que históricamente ha permanecido oculto o naturalizado, como las tareas de cuidado y su distribución desigual. A partir de este reconocimiento, busca generar acuerdos, prácticas y medidas concretas que promuevan una organización más corresponsable, donde el cuidado no recaiga de manera desproporcionada en unas pocas personas, especialmente en las mujeres o en quienes asumen mayores cargas.

En este sentido, el plan orienta acciones para redistribuir el trabajo de cuidado dentro de la organización, fortalecer su valoración como parte del trabajo colectivo y reducir las sobrecargas que afectan el tiempo, la salud y la participación de las personas. Asimismo, contribuye a crear condiciones organizativas más justas, que permitan la permanencia, el bienestar y el ejercicio pleno de derechos de todas las personas que hacen parte del proceso.

Más allá de un documento, el plan de cuidado es una herramienta viva que se construye, revisa y ajusta de manera continua, en función de las necesidades, capacidades y aprendizajes de la organización, fortaleciendo así su sostenibilidad y su compromiso con relaciones más equitativas y solidarias.

ACTIVIDAD 12. HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO: CAPACIDADES ORGANIZATIVAS CON ENFOQUE DE CUIDADO

Objetivo:
Identificar en qué nivel se encuentra la organización en relación con la integración del cuidado en sus dinámicas productivas y organizativas, y reconocer oportunidades de mejora.

Indicaciones:
En grupos por organizaciones, se les realiza la entrega de la herramienta que se encuentra a continuación impresa, se les indica que lean cada afirmación y marquen la opción que mejor refleje su realidad actual:

- Sí se cumple
- Se cumple parcialmente
- No se cumple

1. Organización del trabajo con enfoque de cuidado

Afirmación	Sí se cumple	Se cumple parcialmente	No se cumple
Las tareas productivas y de cuidado se distribuyen de manera corresponsable entre las personas de la organización, evitando la concentración de cargas en un solo grupo.	☐	☐	☐
Se reconoce el tiempo de descanso como parte del bienestar organizativo	☐	☐	☐

Existen espacios de cuidado durante reuniones o actividades	☐	☐	☐
Los hombres participan activamente en tareas de cuidado	☐	☐	☐

2. Liderazgo y toma de decisiones

Afirmación	Sí se cumple	Se cumple parcialmente	No se cumple
Existen liderazgos empáticos y corresponsables	☐	☐	☐
Las mujeres participan activamente en la toma de decisiones	☐	☐	☐
Existen condiciones reales que facilitan la participación de personas con responsabilidades de cuidado, especialmente de quienes asumen mayores cargas, como las mujeres.	☐	☐	☐

En caso que aplique: Existe paridad o avances hacia la equidad en espacios de liderazgo[14]	☐	☐	☐

3. Gestión del tiempo

Afirmación	Sí se cumple	Se cumple parcialmente	No se cumple
Los horarios organizativos son compatibles con la vida personal y familiar	☐	☐	☐
Se contemplan las necesidades de cuidado en la planeación de reuniones y actividades organizativas que requieren la participación de todas las personas.	☐	☐	☐

[14] La participación equilibrada en espacios de toma de decisiones no se limita únicamente a la igualdad numérica entre hombres y mujeres. Si bien la paridad es un referente importante, en contextos donde la organización es mayoritariamente masculina, esta puede no ser alcanzable en términos estrictos. En estos casos, es clave promover condiciones que garanticen una participación real y efectiva de las mujeres, asegurando su voz, incidencia y capacidad de decisión, así como avanzar progresivamente hacia una mayor equidad en la representación.

Existen acuerdos de flexibilidad para personas con responsabilidades de cuidado, tales como horarios adaptados, posibilidad de ajustar tiempos de participación, rotación de tareas, apoyo para el cuidado durante reuniones o permisos en situaciones de cuidado urgente.	☐	☐	☐

4. Apoyo mutuo y redes comunitarias

Afirmación	Sí se cumple	Se cumple parcialmente	No se cumple
Existen prácticas de apoyo entre integrantes de la organización	☐	☐	☐
Se activan ayudas en momentos de dificultad (enfermedad, cuidado, etc.)	☐	☐	☐
La organización se articula con redes comunitarias o institucionales de cuidado	☐	☐	☐

5. Bienestar y resolución de conflictos

Afirmación	Sí se cumple	Se cumple parcialmente	No se cumple
Se promueven espacios de diálogo y escucha	☐	☐	☐
La organización cuenta con herramientas para resolver conflictos	☐	☐	☐
Se cuida la salud emocional de las personas	☐	☐	☐
Existe y se aplica un protocolo frente a violencias basadas en género	☐	☐	☐

¿Cómo leer los resultados?

Este ejercicio no busca calificar a la organización, sino comprender en qué momento se encuentra y reconocer oportunidades para mejorar. Es un punto de partida para la conversación y la toma de decisiones colectivas.

● **Si la mayoría de respuestas están en "No se cumple"**
Esto indica que el cuidado aún no está incorporado en la organización de manera consciente.
Es un buen momento para:

- Empezar a hablar del cuidado como tema colectivo
- Reconocer quiénes están asumiendo más cargas
- Dar primeros pasos hacia acuerdos básicos

Si la mayoría está en "Se cumple parcialmente"
La organización ya ha iniciado cambios, pero estos no son constantes o no están formalizados.
Esto significa que:
- Hay conciencia sobre el tema
- Existen algunas prácticas, pero no siempre se sostienen

Es un buen momento para:
- Fortalecer acuerdos
- Hacer más claras las responsabilidades
- Dar continuidad a lo que ya funciona

Si la mayoría está en "Sí se cumple"
La organización ha avanzado en integrar el cuidado en su funcionamiento.
Esto muestra que:
- Existen prácticas consolidadas
- Hay corresponsabilidad y mayor bienestar

El reto ahora es:
- Mantener estos avances en el tiempo
- Incluir a todas las personas
- Seguir mejorando y compartiendo estas experiencias

Para cerrar
Más allá del resultado, lo más importante es preguntarse:
- ¿Qué estamos haciendo bien y queremos mantener?
- ¿Qué necesitamos cambiar con urgencia?
- ¿Qué primer paso podemos dar como organización desde ahora?

El cuidado se construye paso a paso, desde lo cotidiano y en colectivo.

ACTIVIDAD 13. ¿QUÉ PODEMOS HACER DISTINTO COMO ORGANIZACIÓN?

Objetivo:
Promover la identificación y priorización de acciones concretas que las organizaciones pueden implementar para avanzar en el reconocimiento, la redistribución y la reducción de las cargas de cuidado, fortaleciendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y contribuyendo a la sostenibilidad de los procesos organizativos y productivos.

Duración total: 40 -60 minutos.

Participantes: Mujeres y hombres

Materiales:
- Tres fichas bibliográficas por participante
- Lapiceros

- Marcadores
- Carteles en medio pliego de papel bond los nombres de las 3R
    - Reconocer
    - Redistribuir
    - Reducir
- Rótulos adhesivos redondos o stickers (3 por cada participante)
- Pliego de papel bond
- Cinta

Recomendaciones logísticas:

- Previo al espacio se recomienda al facilitador realizar en un pliego de papel bond los títulos de las 3R (Reconocer, Redistribuir, Reducir). Ubicar estos carteles en lugares visibles del espacio.
- Entregar previamente a cada participante los 3 tres rótulos adhesivos o stickers, que funcionarán como votos durante el ejercicio.
- Tener disponibles suficientes fichas bibliográficas para que el grupo pueda escribir sus propuestas.
- Procurar que el espacio permita movimiento, ya que las personas deberán caminar para participar en el "mercado de decisiones".
- Tener en cuenta ejercicios previos de identificación de necesidades y de capacidades organizativas, los cuales brindan insumos clave para formular propuestas pertinentes y viables. Sin este análisis previo, la construcción de alternativas puede quedar desconectada de la realidad del grupo.

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Apertura (10 minutos)

Quien facilita abre el espacio mencionando:

Una vez hemos reconocidos las capacidades organizativas de cuidado, ahora vamos a pensar qué cambios concretos podemos hacer como organización.

Se presentan brevemente los tres carteles con las 3R del cuidado:

- **Reconocer:** hacer visible el trabajo de cuidado y valorarlo como una necesidad y un derecho.
- **Redistribuir:** implica compartir las responsabilidades de cuidado de manera corresponsable entre mujeres y hombres, pero también entre las familias, las organizaciones, las comunidades, el Estado y las organizaciones.
- **Reducir:** buscar apoyos colectivos o institucionales que disminuyan la carga de cuidado.

No es necesario explicar nuevamente cada concepto en profundidad; la idea es encuadrar la reflexión hacia la acción.

2. Construcción rápida de alternativas (15–20 minutos)

- En plenaria, las personas participantes proponen acciones concretas que la organización podría implementar para mejorar la corresponsabilidad en el cuidado. En este momento se retoman los ejercicios previos de identificación de necesidades y de capacidades organizativas.
- Algunos ejemplos que pueden mencionarse como inspiración:
    - Nombrar los cuidados invisibles durante reuniones organizativas.
    - Rotar tareas de coordinación o logística.
    - Ajustar horarios de reuniones cuando hay cuidado de niñas y niños.
    - Gestionar espacios de cuidado durante talleres o encuentros organizativos.
    - Compartir responsabilidades emocionales dentro de la organización.
    - Revisar prácticas organizativas que generan sobrecarga (reuniones largas, trámites innecesarios, mala distribución de tareas).

- Cada acción se escribe en una ficha bibliográfica.
- Luego el grupo decide en cuál de la carteleras de las 3R ubicar la acción.

Clave pedagógica para facilitadores
No es necesario que las acciones sean perfectas o muy elaboradas. El objetivo es abrir la conversación organizativa sobre el cuidado. El simple hecho de discutir dónde ubicar una acción ya genera reflexión colectiva.

3. El mercado de decisiones (10–15 minutos)

- Cada participante recibe tres rótulos adhesivos o stickers redondos que representan sus votos.
- Se explica la dinámica: Las personas deben caminar por el espacio, leer las propuestas escritas y colocar sus rótulos o stickers en las acciones que consideran más necesarias y más posibles de sostener como organización

Pueden:

- colocar los tres rótulos o stickers en una sola acción,
- repartirlos entre varias propuestas,
- distribuirlos entre diferentes R.

Este momento se plantea como un "mercado de decisiones", donde cada persona prioriza lo que considera más importante.

4. Lectura de resultados y compromisos (10–15 minutos)

- Quien facilita observa cuáles tarjetas tienen más votos (rótulos).
- Se leen en voz alta las propuestas más votadas en cada R.
- Posteriormente se invita al grupo a priorizar compromisos colectivos, por ejemplo:
    - elegir una acción por cada R, o
    - elegir dos o tres acciones en total, según el tiempo y la capacidad organizativa.

- Las acciones seleccionadas se formulan en voz alta como compromisos colectivos: "*Como organización nos comprometemos a…*"
- Es fundamental que los compromisos queden registrados por escrito, de modo que puedan materializarse en la construcción de los planes del cuidado.
- Se recomienda que el grupo realice un registro visible (papelógrafo, acta u otro formato) y, si es posible, una firma simbólica de las personas participantes como forma de respaldo colectivo.
- Se sugiere que la organización conserve estas propuestas, ya que constituyen insumos clave para la construcción formal del plan de cuidado organizativo, que podrá desarrollarse en un momento posterior.

ACTIVIDAD 14. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS PLANES DEL CUIDADO ORGANIZATIVOS

Objetivo:
Construir de manera participativa un plan de cuidado organizativo que permita reconocer, redistribuir y reducir las cargas de cuidado, fortaleciendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, e integrando el cuidado como un eje central para la sostenibilidad de la organización, el bienestar colectivo y los procesos productivos.

Duración total: 300 minutos (5 horas)

Participantes: Mujeres y hombres que hacen parte de una organización productiva.

Materiales:

- Papelógrafos
- Marcadores de colores
- Post-it o tarjetas
- Cinta
- Semillas
- Hojas blancas
- Copias impresas de Matriz del plan de cuidado

Recomendaciones logísticas:

- Organizar el espacio de manera que facilite el trabajo en subgrupos.
- Procurar grupos diversos (género, roles, edades).
- Garantizar tiempos de pausa.
- Si es posible, disponer de espacios de cuidado para niñas y niños.
- Generar un ambiente de confianza, respeto y escucha.
- Recordar que pueden surgir emociones: acompañar sin apresurar.
- Solicitar previamente a las personas que asisten al espacio traer insumos trabajados previamente que puedan contribuir en la construcción del plan.

Guía metodológica (Paso a paso):

1. Reconectar con lo trabajado: recuperar aprendizajes previos (30 minutos)

Este primer momento se desarrolla cuando la organización cuenta con experiencias previas relacionadas con el cuidado, trabajando específicamente con insumos que aporten al análisis del funcionamiento organizativo desde un enfoque de género, tales como diagnósticos sobre la distribución de tareas, la participación, las cargas de cuidado y las condiciones que afectan el bienestar de sus integrantes. Por ejemplo, pueden ser útiles documentos como las postulaciones a la estrategia de sostenibilidad, los proyectos productivos presentados a la ARN u otros ejercicios que incluyan información sobre roles, responsabilidades y dinámicas internas de la organización.

En este sentido, es clave diferenciar estos insumos de otros diagnósticos o líneas de base que, aunque relevantes en otros ámbitos (como acceso a tierras o educación formal), no necesariamente aportan de manera directa al análisis y planificación del cuidado dentro de la organización.

Asimismo, en este espacio se pueden retomar los insumos recolectados en las actividades previamente realizadas en la caja de herramientas (Actividades 2, 6 y 10), las cuales aportan al reconocimiento de necesidades y capacidades organizativas en torno al cuidado. En particular, las actividades de la caja de herramientas brindan información clave sobre la distribución de tareas, las cargas de cuidado, los actores involucrados y las prácticas existentes, constituyéndose en insumos fundamentales para la construcción del plan de cuidado organizativo.

No se trata de repetir información, sino de activar la memoria colectiva y reconocer que este plan no empieza de cero.

Se puede acompañar con una pregunta breve:

¿Qué de todo esto sigue siendo importante para nuestra organización hoy?

Este momento ayuda a que las decisiones posteriores tengan sentido y continuidad.

2. Hacer visible el cuidado: validación del mapa (40 minutos)

En este momento se retoma el mapa del cuidado construido previamente en la Actividad 2 propuesta en esta caja de herramientas. La persona facilitadora socializa los principales resultados y luego invita al grupo a revisar, complementar o ajustar la información.

El objetivo es que el grupo pueda reconocer:

- quién cuida

- qué se cuida
- dónde están las mayores cargas

Se pueden usar preguntas como:

- ¿Qué tareas recaen siempre en las mismas personas?
- ¿Qué genera más cansancio?
- ¿Qué cuidados no tienen apoyo?

Este momento es clave porque permite hacer visible lo que normalmente no se reconoce, sin generar juicios ni culpabilización.

3. Nombrar lo que no se dice: identificación de puntos críticos (50 minutos)

La persona facilitadora inicia este momento invitando a la reflexión con una frase como:

> *"En las organizaciones hay cosas que funcionan bien, pero también hay situaciones que se repiten, generan incomodidad o cansancio, y que muchas veces no nombramos. En este espacio vamos a ponerlas en palabras."*

Se refuerza que:

- No se trata de señalar personas, sino de analizar dinámicas
- Todas las experiencias son válidas
- Este es un espacio de respeto y escucha

El objetivo de este punto es que el grupo pueda reconocer:

- quién cuida
- qué se cuida
- dónde están las mayores cargas

– Luego, se entrega a cada participante tres tarjetas de diferentes colores, explicando que cada color corresponde a una categoría:
  - **Cargas invisibles:** tareas que se hacen pero no se reconocen
  - **Roles rígidos:** tareas que siempre hacen las mismas personas
  - **Silencios organizativos:** cosas que incomodan pero no se dicen

– Se pide que cada persona escriba una situación concreta por tarjeta, basada en su experiencia dentro de la organización.
– Recomendación para quien facilita: Invitar a escribir situaciones claras y cotidianas (no ideas generales), así como incorporar una reflexión sobre aquello que está en el ámbito de control de la organización, es decir, las acciones que puede implementar directamente, y aquello que requiere procesos de incidencia, como cambios que dependen de actores externos (instituciones, Estado, otras organizaciones). Esta distinción permite formular propuestas más realistas, diferenciando entre lo que puede transformarse de manera inmediata y lo que implica gestión, articulación o exigibilidad de derechos.

– Después del trabajo individual, se ubica en la pared un papelógrafo grande con la siguiente matriz previamente dibujada, que incluya:

Punto crítico identificado	Tipo de sobrecarga	¿A quién afecta más?	Impacto en la vida y la organización	¿Es posible actuar colectivamente?
Ejemplo: Reuniones largas sin alternativas de cuidado	**Silencio organizativo**	**Mujeres con hijos / as**	**Baja asistencia y participación**	**Si: ajustar horarios y crear turnos de cuidado**

– Una a una, las personas pasan y ubican sus tarjetas en el papelógrafo, leyendo en voz alta lo que escribieron (si se sienten cómodas).
– La persona facilitadora acompaña ayudando a:
  - agrupar situaciones similares
  - aclarar cuando algo no es claro
  - promover la participación de quienes no han hablado

– Una vez ubicadas las tarjetas, se abre un diálogo guiado:
  - ¿Qué situaciones se repiten?
  - ¿Quiénes aparecen más afectadas/os?
  - ¿Qué cosas se han normalizado dentro de la organización?
  - ¿Qué impactos tienen estas situaciones en la participación, el bienestar o el trabajo colectivo?
– Para cerrar la persona facilitadora recoge el ejercicio señalando:
  "Lo que vemos aquí no son problemas individuales, sino formas en que se organiza el cuidado en la vida cotidiana. Nombrarlas es el primer paso para poder transformarlas."

4. Decidir colectivamente: priorización de nudos de cuidado (60 minutos)

La persona facilitadora introduce este momento señalando:

"Ya hemos identificado varias situaciones importantes. Ahora necesitamos decidir en cuáles vamos a concentrar nuestros esfuerzos como organización, porque no todo se puede transformar al mismo tiempo."

Se refuerza que:

- Priorizar no significa que unas situaciones sean más importantes que otras, sino que se eligen por su urgencia y posibilidad de acción colectiva
- Este es un ejercicio de diálogo y construcción conjunta

- Se retoma el papelógrafo construido en el ejercicio anterior y se leen en voz alta las situaciones identificadas. La persona facilitadora puede:
  - agrupar situaciones similares
  - sintetizar en frases más claras
  - numerar cada punto crítico para facilitar su identificación

- Se pueden usar marcadores de colores para agrupar por temas o similitudes.
- Se invita al grupo a reflexionar sobre cada situación, apoyándose en preguntas orientadoras que pueden escribirse en un papelógrafo visible:
  - ¿Qué tan urgente es atenderlo?
  - ¿Es posible transformarlo desde la organización?

- La persona facilitadora acompaña el diálogo cuidando que:
  - no se convierta en debate personal
  - se escuchen distintas voces
  - se mantenga el enfoque en lo colectivo
- Se organizan subgrupos de 4 a 6 personas, procurando diversidad y se les indica que: *"Como grupo, elijan dos puntos críticos que consideren más urgentes y que creen que sí pueden transformarse como organización."*
- Se juntan dos subgrupos para formar grupos más grandes: Cada grupo comparte sus selecciones y dialoga para llegar a un acuerdo sobre: dos puntos prioritarios por grupo. Este momento permite: negociar, escuchar otras miradas y construir acuerdos
- En plenaria, cada grupo presenta sus puntos priorizados.
- La persona facilitadora los escribe en un nuevo papelógrafo titulado: **"Nudos de cuidado priorizados"**.

Luego se puede:

Opción A: Consenso dialogado

- Se conversa hasta acordar 2 o 3 nudos finales

Opción B: Votación

- Cada persona recibe 2 o 3 puntos/semillas
- Vota por los nudos que considera más importantes
- Se cuentan los votos de manera visible

- La persona facilitadora cierra señalando: *"Estos nudos que priorizamos son los que vamos a trabajar como organización. No son los únicos, pero son los que hoy decidimos transformar juntas y juntos."*

5. Pasar a la acción: construcción de acciones (3R) (70 minutos)

La persona facilitadora inicia este momento señalando:

"Ya identificamos qué queremos transformar. Ahora vamos a definir qué podemos hacer como organización para lograrlo. No todas las acciones son iguales: algunas nos ayudan a reconocer, otras a redistribuir y otras a reducir el cuidado."

- Se conforman subgrupos de trabajo, asignando a cada grupo uno de los nudos de cuidado priorizados.
- Cada subgrupo recibe:
  - Un papelógrafo
  - Marcadores
  - Tarjetas o post-it

En el papelógrafo se dibuja la siguiente estructura sencilla con tres columnas y se responden las preguntas correspondientes para cada una. Asimismo, se recomienda retomar los resultados de actividades previas desarrolladas en la caja de herramientas que aporten a este momento.

Construcción de Acciones		
Reconocer	**Redistribuir**	**Reducir**
¿Qué necesitamos visibilizar o nombrar? ¿Qué no se está reconociendo actualmente?	¿Cómo podemos repartir mejor estas responsabilidades? ¿Quiénes podrían asumir tareas que hoy no están haciendo?	¿Qué podemos hacer para disminuir esta carga? ¿Qué se puede simplificar, ajustar o apoyar?

- Cada subgrupo reflexiona sobre su nudo asignado y construye acciones para cada una de las 3R, teniendo en cuenta las preguntas anteriores-
- Cada acción se escribe en una tarjeta y se ubica en la columna correspondiente.
- Después cada subgrupo pasa su papelógrafo al siguiente grupo, quien:
  - Lee las acciones propuestas
  - Puede complementar, ajustar o agregar nuevas ideas

- Este proceso se repite hasta que todos los grupos hayan visto todos los nudos.
- Cada grupo recupera su papelógrafo inicial y revisa:
  - ¿Qué acciones se repiten?
  - ¿Cuáles son más claras?
  - ¿Cuáles son realmente viables?

Se pide seleccionar máximo 3 acciones clave por nudo.

- En plenaria, se exponen las acciones. La persona facilitadora las organiza en un papelógrafo general agrupándolas según cada nudo o problema identificado. Posteriormente, se invita al grupo a reconocer a cuál o cuáles de las 3R (reconocer, redistribuir, reducir) aporta cada acción, sin modificar la organización por nudos. Esto permite mantener la coherencia del análisis y, al mismo tiempo, vincular las propuestas con el enfoque de cuidado.
- Cada participante recibe **3 votos (semillas o puntos)** y los asigna a las acciones que considere:
  - más importantes
  - más viables
  - más urgentes
- Se cuentan los votos de manera visible.

- La persona facilitadora recoge señalando: *"Estas acciones son decisiones de la organización. No son ideas sueltas, son compromisos que podemos empezar a construir desde nuestras propias capacidades."*

6. Aterrizar las decisiones: construcción del plan (70 minutos)

Con las acciones priorizadas, se pasa a construir el plan. En subgrupos, se desarrolla cada acción teniendo en cuenta la siguiente matriz:

ACCIONES DEL PLAN DE CUIDADO					
Nudo o problema	**Acciones (basadas en las 3R)**	**Resultado esperado**	**Plazo**	**Recursos necesarios**	**Responsables**
			Corto Plazo (0-6 meses) Visibilizar el problema y generar acuerdos inmediatos de apoyo mutuo.		

			Mediano Plazo (6-18 meses) Institucionalizar los cuidados en el funcionamiento de la organización y fortalecer capacidades.		
			Largo Plazo (+18 meses) Incidir en el entorno para transformar la organización social del cuidado a nivel comunitario y territorial.		

7. Construcción colectiva: socialización y ajuste (40 minutos)

Cada grupo presenta su propuesta y, en plenaria, se construye una versión unificada del plan.
Se revisa:

- coherencia
- viabilidad
- claridad

Este momento fortalece el sentido colectivo del plan.

8. Sostener en el tiempo: seguimiento (20 minutos)

Para que el plan no quede en el papel, se acuerda:

- quién hará seguimiento (persona o comité)
- cada cuánto se revisará

Se sugiere: revisiones periódicas (ej. cada 3 meses)

9. Validación (sesión posterior recomendada - 60 minutos)

En un segundo encuentro, se revisa el plan ya construido.
Las personas:

- hacen ajustes
- proponen mejoras
- validan colectivamente

Esto refuerza la apropiación del plan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). (s. f.). *Estudio previo para convenio de asociación Decreto 092 de 2017*.

Carrasco, C. (2003). *La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres?* Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/11853/1/2carrasco.pdf

CEPAL. (2012). *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/es/publicaciones/3746-la-economia-cuidado-america-latina-poniendo-cuidados-centro-la-agenda

CEPAL. (2021). *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero

CLACSO. (2019). *Pedagogías para el cuerpo-territorio.* Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191017034526/Pedagogias-cuerpo-territorio.pdf

Colombia, Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES). (2025). *Política Nacional de Cuidado* (Documento CONPES 4143). Departamento Nacional de Planeación.

Connell, R. W. (2005). *Masculinities.* Polity Press.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society, 19*(6), 829–859.

Elson, D. (2000). *Progress of the World's Women 2000: UNIFEM biennial report.* United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).

Fisher, B., & Tronto, J. (1990). Toward a feminist theory of caring. En E. Abel & M. Nelson (Eds.), *Circles of care*.

Fundación PLAN. (2021). *Laboratorios creativos de hombres y masculinidades en el Pacífico colombiano (Camino 1).*Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, Embajada de Canadá, Plan International. https://plan.org.co/liderandoporlapaz/wp-content/uploads/2022/02/Camino-1-Laboratorios-creativos_DEF.pdf

Gilligan, C. (1982). *Psychological theory and women's development.* Harvard University Press.

Gilligan, C. (1982). *In a different voice.* Harvard University Press.

Herrera, C. (2021). *Hombres que ya no hacen sufrir por amor: Transformando las masculinidades.* Catarata.

Hooks, B. (2017). *El feminismo es para todo el mundo.* Traficantes de Sueños.

La Mesa de Economía Feminista de Bogotá. (2020). *Voces del cuidado de mujeres rurales colombianas: Trabajo de cuidado no remunerado en tiempos de Covid-19.*

Lagarde, M. (2006). *Para mis socias de la vida: Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres.* Horas y Horas.

Mesa Técnica de Género del Consejo Nacional de Reincorporación, & ONU Mujeres. (2022). Balance técnico sobre avances, retos y desafíos para la implementación y transversalización del enfoque de género en el proceso de reincorporación de mujeres y personas de los sectores LGBTI. Mesa Técnica de Género del Consejo Nacional de Reincorporación.

Naciones Unidas & Unión Europea. (2023). *Autocuidado y cuidado colectivo: Conceptos y herramientas.* Spotlight Initiative. https://spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/2023-08/Autocuidado%20y%20cuidado%20colectivo.%20Conceptos%20y%20herramientas.%20%281%29.pdf

Noddings, N. (1984). *Caring: A feminine approach to ethics and moral education.* University of California Press.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU-DH) México. (s. f.). *Guía para el autocuidado y cuidado colectivo para personas defensoras de derechos humanos, periodistas, madres y familiares de personas desaparecidas y/o víctimas de feminicidio.* https://hchr.org.mx/publicaciones/guia-para-autocuidado-y-cuidado-colectivo-para-personas-defensoras-de-derechos-humanos-periodistas-madres-y-familiares-de-personas-desaparecidas-y-o-victimas-de-feminicidio/

ONU Mujeres. (2020). *Voces del cuidado: Guía metodológica para el análisis y la acción colectiva.* ONU Mujeres – Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

https://www.mesaeconomiafeminista.org/wp-content/uploads/2025/02/Guia-metodologica_Voces-del-cuidado-mujeres_Digital.pdf

Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida.*Traficantes de Sueños. https://www.fuhem.es/media/ecosocial/file/Subversion_feminista_de_la_economia.pdf

Poder Ambiental. (2025, 17 de noviembre). *Cuidado colectivo.* https://consultas.poderambiental.cl/article/136-cuidado-colectivo

Profamilia & Cabildo Huellas. (2024). *Fortalecimiento de capacidades psicoemocionales a promotores psicoculturales del Centro de Armonización del Cabildo Huellas: Sistematización de experiencias interculturales del proyecto Valiente en el entorno comunitario en Caloto, Cauca.* Profamilia y Embajada de Canadá.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad.*

Ruta Pacífica de las Mujeres. (2025). *Escuela Trenzando Saberes y Poderes: Las mujeres jóvenes transitamos una vida libre de violencias para que florezca la paz en Colombia. Módulo: Autocuidado, bienestar emocional y salud mental para mujeres jóvenes.* Con la colaboración de la ACCD.

Sánchez Márquez, I. (2014). *Universo de emociones: Experiencias de arteterapia y cuidados para la movilización social.* Fundación InteRed.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) & Fundación PLAN. (2021a). *Me reconozco y construyo relaciones asertivamente. Módulo 2: Habilidades para la vida.* Caminos Pazcíficos: *Soy porque somos territorio de paz.* Liderando por la Paz y Embajada de Canadá.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) & Fundación PLAN. (2021b). *Escuela y familia: Una apuesta metodológica para promover la participación de niñas, niños y adolescentes. Camino 4.* Caminos Pazcíficos: *Soy porque somos territorio de paz.* Liderando por la Paz y Embajada de Canadá.

Viveros, M. V. (2004). Identidades masculinas en Colombia: Una lectura relacional. En M. Laverde, G. Daza & M. Zuleta (Eds.), *Debates sobre el sujeto. Perspectivas contemporáneas* (1.ª ed.). Siglo del Hombre Editores.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN

ANEXO METODOLOGÍA DE ESCUELA DEL CUIDADO ORGANIZATIVO

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL RECONOCIMIENTO, LA REDISTRIBUCIÓN Y LA REDUCCIÓN DE LAS CARGAS DE CUIDADO CONVENIO 1571-2025



I. PRESENTACIÓN GENERAL

La ruta metodológica presentada a continuación de las Escuelas de Cuidado Organizativo Corresponsable, fueron implementadas en el marco del Convenio 1571-2025, suscrito entre la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y Corpamujer. Estas escuelas constituyen el componente formativo del convenio y se orientan a fortalecer la reincorporación integral y sostenible de las personas firmantes del Acuerdo de Paz, a través de la incorporación del enfoque de cuidado en los procesos organizativos y productivos.

De tal forma que esta ruta metodológica puede ser utilizada, adaptada y replicada en distintos contextos organizativos. Varias de las actividades aquí propuestas corresponden directamente a ejercicios desarrollados en las escuelas, mientras que otras se han ajustado o complementado para facilitar su uso en procesos de formación, planeación e incidencia.

Las Escuelas de Cuidado Organizativo Corresponsable se diseñaron como espacios de formación y construcción colectiva, enfocados en el reconocimiento, la redistribución y la reducción de las cargas de cuidado, con especial énfasis en las desigualdades que afectan a las mujeres y en la promoción de masculinidades corresponsables y cuidadoras. Su implementación contempló dos encuentros por cada escuela desarrollados en los distintos puntos de encuentro definidos en el marco del convenio, para un total de nueve escuelas y dieciocho encuentros.

La propuesta pedagógica se estructuró en tres módulos principales: el primero orientado al reconocimiento del cuidado como trabajo esencial y no remunerado; el segundo enfocado en la reducción de las cargas de cuidado mediante alternativas organizativas, comunitarias y de autocuidado; y el tercero centrado en la redistribución del cuidado y la transformación de las relaciones desiguales. De manera transversal, las escuelas también incluyeron la construcción de acciones de incidencia, concertadas con las organizaciones participantes, como parte del fortalecimiento de su capacidad de transformación.

PRIMERA SESIÓN ESCUELA DEL CUIDADO ORGANIZATIVO

Objetivo
Fortalecer las capacidades individuales y colectivas de las organizaciones productivas de la reincorporación para promover el reconocimiento, la redistribución y la reducción de las cargas de cuidado que afectan a las mujeres firmantes, impulsando prácticas corresponsables que favorezcan la reincorporación económica sostenible.

Temáticas
- Las 3R del cuidado
- Acción de incidencia
- Enfoque de género y cuidado en las organizaciones.

ESTRUCTURA METODOLÓGICA

PRIMER DÍA			
FASE	**TIEMPO**	**ESTRATEGIAS Y/O ACTIVIDADES**	**MATERIALES**
Armonización	20 minutos	Esta sección debe adaptarse a las cosmovisiones de cada territorio. Previo al inicio de la sesión, se instala en el centro del espacio una mándala conformado por elementos del territorio. En algunos territorios, antes de que las personas participantes ingresen al espacio, una sabedora, puede hacer la armonización mediante un atado de hierbas que se sumerge ligeramente en agua, para hacer un "baño" o limpieza energética. En los casos donde no sea pertinente implementar el ejercicio anterior, se recomienda iniciar con un círculo para que las y los participantes se conecten con el espacio, por ello también es pertinente la creación de la mándala en el centro.	Velones Flores Frutas del territorio Atado de hierbas Elementos para la mándala
Bienvenida y apertura	30 minutos	**Objetivo:** Generar un ambiente de confianza y disposición para el aprendizaje, permitiendo que las y los participantes se presenten, reconozcan cómo llegan al espacio y conozcan el propósito y la metodología de la escuela.	Módulos impresos

		Desarrollo: **1**. La facilitadora, indica a las personas que aún se encuentran en el círculo, que cada una diga su nombre y exprese una palabra que represente cómo se siente en ese momento o cómo llega al espacio. **2.** Al terminar la ronda, se les pide que se den un saludo amable y afectuoso (siempre que resulte cómodo) compartiendo un apretón de manos o abrazo con la persona que está a su izquierda y posteriormente con la persona que está a la derecha. **3.** La facilitadora presenta el objetivo de la escuela y menciona las diversas temáticas que se van a abordar durante las dos sesiones. En caso de contar con los módulos pedagógicos se hará entrega del material con una explicación del material entregado. Es importante que se explique la línea pedagógica que se tendrá en cuenta durante el encuentro, la cual implica el contenido de la sesión uno de la escuela.	
Ejercicio práctico: Cruzar la línea.	20 minutos	**Objetivo:** Visibilizar de manera vivencial cómo se distribuyen las responsabilidades de cuidado en la vida cotidiana, promoviendo la reflexión sobre las desigualdades en el tiempo, el descanso y la participación entre mujeres y hombres. **Desarrollo:** **1**. La facilitadora indica a las personas que se ubiquen en una misma fila de manera horizontal, mirando hacia el frente. **2**. Indica que a medida que se van planteando los siguientes enunciados, las y los participantes deben avanzar un paso hacia adelante cada vez que se sientan identificadas/os. Quien no se sienta identificada/o se mantiene en el mismo puesto: Un paso al frente si eres la primera persona que se levanta en tu casa Un paso al frente si eres la última persona que se va a dormir en tu casa	Espacio despejado

		Un paso al frente si cuando te enfermas, las tareas de tu casa se dejan de hacer Un paso al frente si cuidas a alguien en tu hogar, como niños/as o mayores Un paso al frente si acompañas procesos comunitarios. Un paso al frente si alguna vez he sentido cansancio por cuidar. Un paso al frente si aprendiste a cuidar desde tu infancia Un paso al frente si cocinas en tu hogar Un paso al frente si cuidas animales Un paso al frente si tienes a cargo la limpieza de espacios en tu casa o en la comunidad Un paso al frente si siembras, riegas y/o cargas agua para las labores del hogar Un paso al frente si resuelves conflictos en tu hogar Un paso al frente si esperas aprender a distribuir mejor el cuidado. ***Reflexión:*** Observar quiénes avanzaron más pasos, como evidencia de inequidades en las labores de cuidado. Es de tener en cuenta que esta reflexión debe hacerse, en tono conciliador y de invitación al aprendizaje colectivo. No desde el señalamiento de las personas respecto de las posiciones en las que quedaron. **Nota:** Antes de iniciar, reconocer si entre los y las asistentes hay alguna persona con movilidad reducida que necesite apoyo de una silla u otro elemento y procurar adaptar la movilidad a sus necesidades y posibilidades, sin dejarle por fuera de la actividad.	
REFRIGERIO A.M. 20 minutos			
Ejercicio práctico: El peso de las manos que sostienen la vida	30 minutos	**Objetivo:** Visibilizar la distribución desigual de las tareas de cuidado y reflexionar sobre la necesidad de la corresponsabilidad para una reincorporación efectiva y equitativa. **Desarrollo:** Si se cuenta con los módulos impresos, dirigirse al módulo 1 y trabajar sobre la silueta de las manos. De no ser así, se entrega a cada persona una	Módulos impresos Hojas en blanco Lápices Colores Lapiceros Marcadores Borradores

		hoja en blanco y lápices y/o lapiceros para dibujar la silueta de ambas manos. **1.** La facilitadora da las instrucciones para representar en el dibujo cómo se reparte el cuidado en el hogar, comunidad actual u organización, ubicándolo de la siguiente manera: **Mano Izquierda (El trabajo propio):** todas las tareas de cuidado que realiza de manera personal en el hogar y la organización como cocinar, lavar, cuidar niños/as o personas mayores, apoyo emocional, limpieza, hacer el café de las reuniones, etc. **Mano Derecha (El trabajo de otros/as):** tareas de cuidado que realizan otras personas en tu hogar para sostener tu vida y la de tu familia como lavar, cocinar, cuidar de niños/as, personas enfermas o mayores, etc. **2.** Una vez se hayan completado las manos, se les indica que observen el contenido con detenimiento y se explica que el "peso" del cuidado es la suma de tres factores: **Tiempo:** ¿Cuántas horas del día dedicas a esa tarea? **Esfuerzo físico:** ¿Qué tan agotado/a terminas cuando la realizas? **Carga mental y emocional:** ¿Qué tanto espacio ocupa en tus preocupaciones? (ej. estar pendiente de las medicinas, las citas médicas, reuniones del colegio en caso de tener hijxs o que no falte la comida). **3.** A partir de lo dibujado la facilitadora intenciona un círculo de la palabra donde se dialogue sobre las siguientes preguntas: ¿Qué tanto pesa cada mano? Al mirar los dos dibujos, ¿cuál mano se ve más llena y pesada? ¿Quién aparece con más tareas? •Si comparamos los resultados entre hombres y mujeres del grupo, ¿quiénes tienen la "mano izquierda" (trabajo propio) más cargada? ¿Qué tareas podrían compartirse?	Sacapuntas

		Ahora se invita a que identifiquen una tarea de la mano más pesada que podría pasar a la otra mano o ser asumida por el Estado o la comunidad para equilibrar la carga. **4.** Se cierra el espacio invitando a observar los resultados tanto individuales como de las otras personas y se permite que quienes deseen expresen cómo se sienten o qué reflexiones les quedan de este ejercicio y qué podrían implementar en su vida para transformar las desigualdades evidenciadas en la distribución de los cuidados.	
Presentación pedagógica del módulo: conceptos básicos	20 minutos	**Objetivo:** Fortalecer la comprensión de conceptos clave como trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, división sexual del trabajo, economía del cuidado y roles de género, promoviendo la reflexión sobre su impacto en la participación y la equidad dentro de la comunidad y las organizaciones. **Desarrollo:** Por medio de una presentación en diapositivas y/o carteleras la facilitadora presenta el contenido del módulo relacionado con los siguientes temas: El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. "Cuando el cuidado recae solo en las mujeres, la comunidad pierde la voz y la fuerza de la mitad de sus integrantes." División sexual del trabajo: Compartir el cuidado no es una ayuda ni un favor, es una responsabilidad que se construye y se asume colectivamente." Trabajo productivo/trabajo reproductivo Economía del cuidado Roles de género ***Nota Metodológica:*** *Se recomienda a las facilitadoras retomar las actividades de cuidado que salieron del trabajo anterior para ejemplificar e introducir los conceptos. No hacerlo tan teórico con diapositivas, ni usar lenguaje muy académico.*	Presentación en diapositivas del módulo (sugerido) guía del mismo o papelógrafo o papel kraft, marcadores, cinta de enmascarar
Ejercicio práctico:	40 minutos	**Objetivo:** Reconocer cómo se han distribuido las tareas de cuidado a lo largo de la vida de las y	Hojas blancas

"Memorias y transformaciones del cuidado"		los participantes, identificar las formas de cuidado que existían en la vida en filas y reflexionar sobre cuáles aportan al bienestar colectivo y cuáles reproducían desigualdades o violencias. **Desarrollo:** **1**. Se inicia con la construcción de la línea de vida del cuidado, para ello la facilitadora entrega a cada participante un octavo de cartulina y les invita a dibujar una línea de tiempo que represente tres momentos de su vida: Antes de ingresar a las filas. Durante la vida en filas. En el proceso actual de reincorporación. En cada uno de estos momentos deberán reflexionar y registrar, teniendo en cuenta las diferentes esferas de su vida (personal, familiar, organizativa o comunitaria), las respuestas a las siguientes preguntas orientadoras: ¿Quiénes realizaban las tareas de cuidado? ¿Qué tipo de cuidados se realizaban? (cocinar, limpiar, cuidar niñas y niños, acompañar a personas enfermas, cuidado emocional, organización del día a día). ¿Cómo te sentías frente a esas responsabilidades? Una vez completada la línea de tiempo, la facilitadora invita a observar el ejercicio de manera integral para identificar cambios, continuidades y aprendizajes en la forma de cuidar y ser cuidado a lo largo de sus trayectorias. **2**. A partir del segundo momento de la línea de tiempo (vida en filas), cada participante dibuja una escena que represente una situación concreta de cuidado vivida en ese contexto. Puede tratarse de momentos como cuando alguien se enfermaba, cómo se distribuían las tareas diarias, quién cocinaba, quién cuidaba a las personas heridas, quién escuchaba cuando alguien estaba triste o cómo se resolvían los conflictos internos. Dependiendo de la cantidad la cantidad de personas en el grupo, evaluar si	tamaño oficio, lapiceros, colores, resaltadores, cinta de enmascarar, octavos de cartulina para ubicar preguntas orientadoras.

		esta parte se hace en grupos pequeños para que puedan compartir sus líneas individuales y definir conjuntamente la acción a dibujar. Debajo del dibujo se invita a escribir brevemente qué está ocurriendo en la escena e identificar quién o quiénes cuidaban y a quién o quiénes se dirigía ese cuidado. **3.** Posteriormente se invita a una reflexión sobre las prácticas de cuidado de su vida en filas, la cual puede realizarse por medio de circulo de la palabra, teniendo en cuenta lo siguientes: Prácticas de cuidado que consideran valiosas y que quisieran conservar en la vida civil y comunitaria. Prácticas que consideran necesario transformar o no repetir porque reproducían desigualdades, sobrecargas o violencias. Este momento busca reconocer que el cuidado no desaparece al dejar las filas, sino que se transforma. Reflexionar sobre lo vivido permite quedarse con aquello que sostuvo la vida colectiva y transformar aquello que reproduce desigualdades en la gestión de los cuidados. **4.** Finalmente, se abre un espacio voluntario de socialización para que quienes lo deseen compartan aspectos significativos de su ejercicio. La facilitadora orienta el diálogo a partir de preguntas movilizadoras como: ¿Qué ha cambiado en la forma de cuidar y en quién cuida? ¿Qué tareas o cargas siguen siendo iguales? ¿Existen diferencias en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres? ¿En qué momentos se evidencian? ¿Qué similitudes y diferencias encuentran entre las prácticas de cuidado en la vida en filas y en el proceso de reincorporación? La facilitadora cierra el espacio reforzando la idea de que cuidarnos hoy es una decisión política y cotidiana que aporta a la construcción de paz, resaltando la importancia de construir	

		relaciones de cuidado más equitativas, solidarias y conscientes en la vida comunitaria actual.	
Presentación pedagógica del módulo: Brechas territoriales y de género en los entornos rurales y comunitarios.	20 minutos	**Objetivo:** Comprender el papel del cuidado en los contextos rurales y en los procesos de reincorporación, reconociendo las distintas tareas de cuidado y cómo su distribución influye en la participación y sostenibilidad de la vida comunitaria. La facilitadora presenta el contenido del módulo de tal manera que sea comprensible para los y las participantes. **Desarrollo:** Por medio de una presentación en diapositivas y/o carteleras la facilitadora presenta el contenido del módulo relacionado con los siguientes temas: *"El cuidado es un tema central para la paz porque sostiene la vida."* Qué implican las labores de cuidado en lo rural. Cómo están distribuidas dichas labores. El cuidado como condición para la participación y la reincorporación. Principales tareas de cuidado; físicas, emocionales, afectivas y comunitarias. Introducir brevemente, las tareas de cuidado evidenciadas en el módulo. ***Nota Metodológica**: Se recomienda retomar los aprendizajes y reflexiones de los ejercicios anteriores como punto de partida para introducir los contenidos teóricos, de manera que la conceptualización parta de la experiencia de las y los participantes.* *Quien facilita puede preguntar por las diferencias que identifican en las tareas de cuidado entre contextos rurales y cabeceras municipales, según sus propias vivencias. Posteriormente, se puede orientar la reflexión con la pregunta sobre por qué el tema del cuidado hace parte del proceso de reincorporación y cómo se relaciona con la construcción de paz.*	Presentación en diapositivas del módulo (sugerido) guía del mismo o papelógrafo o papel kraft, marcadores, cinta de enmascarar

		A partir de las respuestas del grupo, la persona facilitadora complementa la discusión incorporando los elementos conceptuales del módulo, fortaleciendo la comprensión colectiva del cuidado en los procesos organizativos y de reincorporación.	
ALMUERZO 90 minutos			
Presentación pedagógica del módulo: las 3R del cuidado	40 minutos	**Objetivos:** Brindar una herramienta práctica para identificar situaciones de sobrecarga de cuidado y aplicar los principios de reconocer, redistribuir y reducir, a partir del análisis de situaciones cotidianas en los procesos de reincorporación. **Desarrollo:** Por medio de una presentación en diapositivas y/o carteleras la facilitadora presenta el contenido del módulo relacionado con los siguientes temas: **1. Introducción de las 3R:** La facilitadora explica los conceptos del Módulo 1, vinculándolos con la actividad de cruzar la línea (anterior). Para ello se ubican 3 carteleras grandes en el suelo, pared o tendedero, cada una con un dibujo o icono que represente cada R: 👁️**Reconocer (Ojo):** Ver el cuidado invisibilizado como trabajo que genera valor. Es decir, sería el poder identificar que estar del otro lado de la línea cuenta como trabajo. ⚖️**Redistribuir (Balanza):** Repartir el peso de las tareas entre hombres, mujeres, personas no binarias, organizaciones, comunidades y Estado. Esto implicaría que todas y todos crucemos la línea juntes. ⏰ **Reducir (Reloj):** Disminuir el tiempo y esfuerzo del cuidado mediante servicios o tecnología. Es decir, que contemos con apoyos para cruzar la línea. **2. Uniendo las 3R:** en un recipiente la facilitadora mete fichas con ejemplos de las 3R, y se invita a varios/as participantes a sacar una al azar, leerla	3 pliegos de diferente color, c/u con el título y símbolo de cada R. Cinta o cuerda y ganchos de ropa. Tijeras Recipiente fichas

		en voz alta, o mostrarla al público, y ubicarla en la cartelera que corresponda.	
Ejercicio reflexivo de las 3R	20 minutos	**Objetivo:** Reflexionar colectivamente sobre las tareas de cuidado identificadas, analizando cómo reconocerlas, redistribuirlas y reducir su carga para promover una organización más equitativa y sostenible en la vida familiar, comunitaria y productiva. **Desarrollo:** La facilitadora guía un debate de los resultados del ejercicio anterior, para ello se plantean las siguientes preguntas orientadoras sobre lo observado en las carteleras, validando todos los saberes y opiniones, como: **Reconocer:** ¿Qué tareas necesitan Reconocimiento? ¿Cuáles se repitieron más? ¿Cuáles no se habían nombrado antes? ¿Quién hace la mayoría? (sin juzgar, solo observando) ¿De qué manera ese cuidado sostiene sus proyectos productivos? **Redistribuir:** ¿Qué pasaría si hoy nadie cocinara, lavara o cuidara en su casa o comunidad? ¿Cómo podrían Redistribuirse entre la familia y la organización? ¿Hay tareas que pueden compartirse? **Reducir:** ¿Qué apoyo externo podría Reducir la carga? ¿Qué haría esas tareas más livianas? ¿Qué apoyo institucional se necesitaría?	Carteleras con fichas de la actividad anterior
REFRIGERIO P.M. 20 minutos			
Ejercicio práctico: El cuerpo también habla – Semáforo del cuidado	60 minutos	**Objetivo:** Reconocer de manera corporal y reflexiva el nivel de agotamiento físico, mental y emocional asociado a las cargas de cuidado, visibilizando cómo estas se inscriben en el cuerpo de mujeres y hombres. A partir del Semáforo del Cuidado (rojo, amarillo y verde), se busca comprender los efectos de la sobrecarga en el	Siluetas en papelógrafo, marcadores de colores. Marcadores Cinta

		bienestar y en la participación organizativa, promoviendo la reflexión sobre la redistribución del cuidado como condición para el liderazgo, el descanso y la construcción de paz. **Desarrollo:** **1. Preparación del espacio** La facilitadora ubica previamente en una pared dos siluetas grandes (una de mujer y una de hombre) y dispone en el centro del espacio algunos elementos simbólicos. Luego invita a las y los participantes a ubicarse formando un círculo. Explica que realizarán un ejercicio para reconocer cómo las cargas de la vida cotidiana se sienten en el cuerpo y en la mente, especialmente aquellas relacionadas con el cuidado de la familia, el trabajo productivo y la participación organizativa. **2. Reconociendo la "maleta invisible"** La facilitadora invita a las personas a sentarse cómodamente y cerrar los ojos por un momento. Se propone imaginar que cada persona llega al encuentro cargando una "maleta invisible", donde se encuentran preocupaciones y responsabilidades de la vida cotidiana: tareas del hogar, trabajo, deudas, responsabilidades familiares, trabajo comunitario o cansancio acumulado. Se orienta la reflexión con las siguientes preguntas: ¿Qué cosas estoy cargando hoy? ¿Dónde siento más el peso de esa maleta en mi cuerpo? La facilitadora puede mencionar tres lugares donde suele sentirse la sobrecarga: **La cabeza**, donde se acumula la carga mental de pensar y organizar muchas cosas a la vez. **Los hombros y el cuello**, donde se concentran las responsabilidades que sostenemos diariamente. **Los pies o el cuerpo**, donde aparece el cansancio físico de las jornadas largas. **3. Soltar el peso** Luego se invita a imaginar que cada persona se quita esa maleta o mochila.	

		Mediante un gesto simbólico, cada participante simula quitarse la mochila de los hombros y depositarla en el centro del círculo. Se explica que este gesto representa darse permiso para soltar por un momento ese peso y abrir un espacio de cuidado colectivo. Para cerrar este momento se realizan tres respiraciones profundas: Inhalar lentamente reconociendo la fuerza de su historia y de su camino. Exhalar suavemente soltando la culpa por descansar o tomarse un momento para sí. Se repite el ciclo tres veces y luego se invita a abrir los ojos. **4. El cuidado marcado en el cuerpo** La facilitadora invita ahora a observar las siluetas ubicadas en la pared. Explica que muchas veces el trabajo de cuidar se marca en el cuerpo, en forma de cansancio, dolor o tensión. Se invita a las personas participantes a marcar o colorear en las siluetas los lugares donde más sienten el peso de la vida diaria, por ejemplo: **La cabeza**, para hablar de la carga mental de planear la comida, las medicinas, las deudas o el futuro de la familia. **Los hombros y el cuello**, donde se acumula la tensión de las responsabilidades cotidianas. **Los pies**, que reflejan el cansancio de las jornadas largas y de los caminos recorridos para sostener la vida familiar y comunitaria. Posteriormente se invita al grupo a observar las siluetas y reflexionar colectivamente sobre lo que aparece representado. La facilitadora puede orientar la conversación con preguntas como: ¿Qué diferencias observamos entre las dos siluetas? ¿Por qué creen que algunas personas tienen más puntos de cansancio o dolor? ¿Qué nos dice esto sobre cómo se distribuyen las tareas de cuidado? **5. Semáforo del cuidado: autodiagnóstico**	

		La facilitadora explica que ahora realizarán un breve autodiagnóstico del bienestar, utilizando el Semáforo del Cuidado. Se presentan tres niveles: 🔴 **Rojo – Alerta máxima** Representa situaciones de agotamiento extremo o sobrecarga intensa. Ejemplos: Siento dolores de espalda o cuello constantes. No logro dormir por la preocupación de los pendientes. Me siento demasiado agotada/o para participar en reuniones o actividades. 🟡 **Amarillo – Precaución** Representa señales de cansancio acumulado. Ejemplos: Siento que si yo no hago las cosas, nadie más las hará. Después del trabajo aún debo encargarme sola/o del cuidado del hogar. Siento que estoy llegando a mi límite físico o emocional. 🟢 **Verde – Bienestar** Representa una situación de mayor equilibrio. Ejemplos: Tengo energía para realizar mis actividades. Las tareas del cuidado están compartidas con otras personas. He tenido tiempo para descansar y cuidar de mí misma/o. Las personas identifican el color que mejor representa su estado actual levantando tarjetas, levantando la mano o ubicándose en distintos puntos del espacio. **6. Reflexión colectiva** La facilitadora observa junto al grupo cómo se distribuyen las respuestas y abre un breve diálogo:	

		¿Qué nos dicen estos resultados sobre las cargas de cuidado en nuestras vidas? ¿Quiénes aparecen más en alerta roja o amarilla? ¿Qué relación tiene esto con la forma en que se distribuyen las tareas de cuidado? **7. Cierre** Para finalizar, la facilitadora resalta que reconocer el agotamiento no es un signo de debilidad, sino una forma de escuchar al cuerpo y visibilizar las desigualdades en la distribución del cuidado. Se enfatiza que el descanso y el autocuidado no son un lujo, sino un derecho necesario para el bienestar, la participación organizativa y la construcción de paz en las comunidades.	
Cierre: Soltar cargas pesadas.	20 minutos	Para el cierre, la facilitadora menciona inicialmente el propósito del siguiente día el cual implica la construcción de la agenda de incidencia. La facilitadora invita a los participantes a conformar un círculo y se les invita a soltar un suspiro fuerte "aaaahhh", mientras se sacude los hombros y los brazos, imaginando que suelta una carga pesada.	Espacio despejado.
SEGUNDO DÍA			
FASE	**TIEMPO**	**ESTRATEGIAS Y/O ACTIVIDADES**	**MATERIALES**
Apertura	10 minutos	La facilitadora da la bienvenida a todos y todas y les invita a ubicarse en el espacio y encontrar una posición cómoda. Da la indicación de cerrar los ojos, llevar la atención a la respiración y realizar un escaneo pausado y profundo de las sensaciones del cuerpo. Durante el ejercicio se pueden integrar de manera pausada preguntas como: ¿cómo se siente mi cuerpo hoy?, ¿qué tan reparador fue mi descanso anoche?, ¿qué se ha movilizado en mi cuerpo a partir de las conversaciones y ejercicios realizados durante el día de ayer?, ¿qué ha cambiado?	Ninguno

		Se invita a integrar en el cuerpo aquellas reflexiones o propuestas que parezcan nutritivas y a recibir con humildad y gratitud los mensajes que resuenen con cada quien. Se invita a la atención y presencia para retomar y continuar con la jornada. Esta reflexión es introspectiva.	
Tendal de la Redistribución.	20 minutos	**Objetivo:** Promover compromisos concretos de corresponsabilidad en las tareas de cuidado, visibilizando las sobrecargas que enfrentan las mujeres y fomentando la redistribución del cuidado en la vida familiar, comunitaria y organizativa. **Desarrollo:** Preparación del espacio: La facilitadora instala una cuerda o lazo atravesando el salón, simulando un tendedero de ropa. También dispone tarjetas o fichas y ganchos o pinzas que permitan colgar los compromisos en la cuerda. **1**. La facilitadora inicia explicando al grupo que el ejercicio busca reflexionar sobre cómo se distribuyen las tareas de cuidado y qué acciones concretas pueden asumirse para redistribuirlas. **2.** Se socializan los resultados de hombres y mujeres de los ejercicios anteriores, identificando la existencia de mayores cargas en unas personas que en otras. En grupos se pide a las personas participantes que respondan ¿qué tareas se pueden redistribuir? Escribir las propuestas en hojas de colores que luego cuelgan en el tendedero (ojalá puedan llevar las hojas recortadas con formas de ropa, camiseta, pantalón, medias, para seguir con la metáfora del tendedero)	Cuerda, ganchos de ropa, cinta, fichas.
Refrigerio A.M. 30 minutos			
Presentación pedagógica del contenido del módulo 1: Qué es una acción de incidencia.	20 minutos	**Objetivo:** Comprender qué es la incidencia política y fortalecer las capacidades de las y los participantes para identificar problemas relacionados con el cuidado en sus territorios, analizar sus causas y efectos, y formular de manera participativa una acción de incidencia orientada al reconocimiento, redistribución y reducción de las cargas de cuidado.	Presentación en diapositivas del módulo (sugerido) guía del mismo o papelógrafo

		Desarrollo: La facilitadora realiza una explicación breve y clara sobre el concepto de incidencia política, utilizando ejemplos cercanos a la vida comunitaria y organizativa. Se explican tres ideas clave: Incidir es hacer que nuestra voz cuente, buscando generar cambios y transformar situaciones de desigualdad que afectan a la comunidad. La incidencia es una forma de participación, que permite opinar, proponer y vigilar cómo se toman las decisiones que impactan el territorio y las oportunidades de desarrollo. Para las personas en proceso de reincorporación, la incidencia política es especialmente importante porque permite visibilizar sus necesidades, experiencias y aportes a la construcción de paz. Para dinamizar el espacio, la facilitadora formula las siguientes preguntas movilizadoras: ¿Han participado antes en alguna acción de incidencia política o comunitaria? ¿Qué tipo de acciones recuerdan? ¿Lograron los objetivos que buscaban? ¿Qué retos o dificultades enfrentaron en ese proceso? Se invita a que algunas personas compartan brevemente sus experiencias para reconocer saberes previos del grupo.	o papel kraft, marcadores, cinta de enmascarar
Construcción del árbol de problemas	30 minutos	La facilitadora explica: "*Para realizar una buena acción de incidencia política, el primer paso es tener claridad sobre el problema que se quiere transformar*" **Explicación de conceptos clave y árbol de problemas:** Raíces → Causas → razones por las que ocurre el problema. Tronco → Problema central → situación negativa que se quiere transformar. Ramas → Efectos → consecuencias que ese problema genera.	Pliegos de cartulina, colores, lapiceros, marcadores, cinta de enmascarar

		Importante tener en cuenta que: El problema debe formularse como una situación negativa existente, no como ausencia de solución. Algunos ejemplos pueden ser: Desigual distribución y baja valoración social del trabajo de cuidado Débil corresponsabilidad y afectación del bienestar de las personas cuidadoras Limitada oferta institucional de servicios de cuidado **Construcción participativa:** Se sugiere empezar con la búsqueda del **problema centra**l, lo que se quiere incidir, lo que se quiere mejorar que posterior va a ser nuestro centro del árbol de objetivos, aquí algunas preguntas guía: ¿Qué problemas existen alrededor del cuidado? ¿Quién cuida? ¿Qué consecuencias tiene cuidar? Posteriormente, se guía a encontrar las **causas** del problema central. ¿Por qué ocurre este problema? ¿Qué lo mantiene? ¿Qué factores estructurales influyen? Finalmente, se invita a establecer los **efectos** que eso genera en la organización o en las organizaciones. ¿Qué genera este problema? ¿Cómo afecta la vida de las personas? ¿Qué impactos económicos, emocionales, sociales produce?	
Transformando el problema: Construcción del árbol de objetivos	35 minutos	Una vez construido el árbol de problemas, la facilitadora explica que el siguiente paso es imaginar la situación deseada, transformando cada elemento del problema en una meta positiva. Se presenta la herramienta del árbol de objetivos, que tiene tres partes: Medios (raíces): acciones o estrategias que permiten alcanzar el cambio.	Pliegos de cartulina, colores, lapiceros, marcadores, cinta de enmascarar

		Objetivo central (tronco): transformación del problema principal. Logros (ramas): resultados positivos esperados. Ejemplo de transformación: Problema: Desigual distribución y baja valoración social del trabajo de cuidado. Objetivo: Distribución equitativa y reconocimiento social del trabajo de cuidado. **Construcción participativa** La facilitadora guía al grupo para definir: Objetivo central: Transformar el problema identificado en una meta positiva. Ejemplos: Distribución equitativa y valoración social del trabajo de cuidado. Garantizar corresponsabilidad y bienestar de las personas cuidadoras. Fortalecer sistemas comunitarios de cuidado. Medios o estrategias Generar procesos educativos sobre igualdad de género. Fortalecer redes comunitarias de cuidado. Visibilizar el valor económico del trabajo de cuidado no remunerado. Desarrollar campañas de sensibilización social. Logros esperados Reducción de la naturalización del cuidado como obligación femenina. Distribución más equitativa de las tareas de cuidado. Reducción de la sobrecarga física y emocional. Mayor participación de las mujeres en procesos organizativos y laborales. Las ideas del grupo se registran para construir el árbol de objetivos.	

Del objetivo a la acción de incidencia	40 minutos	***NOTA METODOLÓGICA PARA LA PLANEACIÓN DE ACCIONES DE INCIDENCIA*** *Para la planeación de la acción de incidencia es fundamental realizar un diálogo previo con las enlaces de género, con el fin de construir la propuesta de manera conjunta y garantizar que responda a las dinámicas, necesidades y procesos organizativos que ya se desarrollan en el territorio. Este ejercicio de articulación permite que la acción sea pertinente, viable y coherente con las agendas locales, así como fortalecer iniciativas que ya estén en marcha, evitando duplicar esfuerzos y potenciando los procesos existentes.* *Las acciones de incidencia pueden adoptar diferentes formatos según el contexto territorial, los actores involucrados y los objetivos que se quieran alcanzar. Algunas de las acciones que se pueden desarrollar son:* ***Desayunos o encuentros de trabajo:*** *Espacios de diálogo más cercanos y participativos con actores institucionales, organizaciones sociales o liderazgos comunitarios. Estos encuentros permiten presentar diagnósticos, compartir experiencias y abrir conversaciones sobre posibles soluciones o compromisos frente a problemáticas relacionadas con el cuidado y la corresponsabilidad.* ***Foros o conversatorios comunitarios:*** *Espacios públicos de discusión que permiten visibilizar un tema, generar reflexión colectiva y posicionar las demandas de la comunidad. En estos escenarios pueden participar representantes institucionales, organizaciones sociales, liderazgos comunitarios y la ciudadanía en general.* ***Acciones públicas o simbólicas:*** *Actividades que buscan llamar la atención de la comunidad y de las instituciones sobre una problemática específica. Estas pueden incluir jornadas culturales, actos simbólicos o actividades colectivas que permitan sensibilizar sobre la importancia del cuidado y la corresponsabilidad.*	Pliegos de cartulina, colores, lapiceros, marcadores, cinta de enmascarar

		Pintada de murales o intervenciones artísticas comunitarias ***Acciones comunicativas:*** *Incluyen la elaboración de piezas comunicativas como afiches, cuñas radiales, campañas en redes sociales, videos cortos, boletines o mensajes comunitarios que ayuden a sensibilizar sobre la economía del cuidado, la corresponsabilidad y la redistribución de las tareas de cuidado.* ***Reuniones con instituciones públicas o actores clave:*** *Encuentros formales con entidades del Estado, alcaldías, secretarías, instituciones del sistema de cuidado u otras organizaciones que puedan contribuir a la solución del problema identificado. En estos espacios se presentan propuestas concretas y se buscan compromisos institucionales.* ***Diálogos con directivas de los AETCR, resguardos indígenas u organizaciones comunitarias*** *Actividades abiertas al público que combinan espacios pedagógicos, culturales y de sensibilización sobre temas relacionados con el cuidado, la corresponsabilidad y la igualdad de género.* *En todos los casos, se recomienda que las acciones de incidencia tengan un objetivo claro, identifiquen actores clave, definan mensajes centrales y busquen resultados concretos, contribuyendo al reconocimiento, redistribución y reducción de las cargas de cuidado en el territorio.* **Desarrollo:** Con base en el árbol de objetivos y el mapeo de actores previamente realizado por las gestoras comunitarias y profesionales psicosociales, se orienta al grupo para definir una posible acción de incidencia. La facilitadora inicia presentando el mapa de actores realizado previamente. La facilitadora guía la reflexión con preguntas como:	

		¿Qué institución o actor puede ayudar a transformar este problema? ¿Qué cambio específico queremos lograr? ¿Qué acción concreta podríamos realizar como organización? Ejemplos de acciones de incidencia: Solicitar a la alcaldía la creación o fortalecimiento de servicios comunitarios de cuidado. Realizar campañas comunitarias para promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Gestionar espacios de formación sobre masculinidades y cuidado. Se construye colectivamente una propuesta de acción de incidencia.	
Socialización	15 minutos	En un lugar visible del salón se ubican: El árbol de problemas El árbol de objetivos La acción de incidencia propuesta La facilitadora vuelve a leer cada uno de estos elementos para verificar que reflejen lo construido colectivamente. Se invita al grupo a reflexionar brevemente: ¿Por qué es importante que las organizaciones incidan en estos temas? ¿Cómo contribuye esto a la construcción de paz y al bienestar de las comunidades? Se cierra la actividad resaltando que la incidencia política permite que las experiencias y necesidades de las personas en proceso de reincorporación sean escuchadas y se conviertan en propuestas de transformación para el territorio.	Productos construidos, cinta de enmascarar
Cierre	10 minutos	Para este momento se invita a las y los participantes, a que se sienten cómodos o se recuesten, se sugiere: Comencemos tomando una inhalación lenta, inhalar, exhalar, por tres veces. La facilitadora menciona: *Hoy fue una jornada de reflexión.*	Música suave, parlante, incienso o difusor para aceites esenciales

		Un espacio donde hablamos del cuidado… de las responsabilidades… de las cargas que muchas veces llevamos en silencio. *No necesitamos analizar nada ahora. Solo reconocer que estar aquí… ya es suficiente* *Tal vez hoy surgieron pensamientos, recuerdos, emociones. Todo lo que apareció es válido. Nada necesita ser corregido. Nada necesita ser juzgado.* *Ahora, imaginemos por un momento…que con cada exhalación soltamos un poco de peso. No todo. Solo un poco.* *Como si dejáramos descansar algo que hemos cargado.* *Exhalamos… y soltamos la tensión en los hombros. inhalamos y nuevamente exhalamos…y suavizamos el rostro y aflojamos el pecho* Una vez culminada la meditación, se agradece por la participación activa de todas y todos, se invita a que si hay dudas o palabras que quieran enunciar sean dichas.	

Recomendación metodológica

Para la segunda sesión, se recomienda dejar como tarea a las y los participantes el diligenciamiento del diario de campo que se encuentra en el Módulo 2, en el apartado Ejercicio práctico: "¿Quién cuida en las organizaciones?".

Es importante que la facilitadora explique previamente cómo se debe diligenciar este diario de campo, indicando que su propósito es observar y registrar, durante algunos días, cómo se distribuyen las tareas de cuidado dentro de la organización, la familia o la comunidad, identificando quién realiza estas actividades, cuánto tiempo implican y qué efectos tienen en la participación y el trabajo organizativo.

En caso de que las y los participantes no cuenten con los módulos impresos, se recomienda que la facilitadora lleve copias impresas del formato del diario de campo, de manera que todas las personas puedan realizar el ejercicio y traer sus registros a la siguiente sesión para compartir y reflexionar colectivamente sobre los resultados.

ALMUERZO

SEGUNDA SESIÓN ESCUELA DEL CUIDADO ORGANIZATIVO.

Objetivo: Fortalecer las capacidades individuales y colectivas de las organizaciones productivas de la reincorporación para promover el reconocimiento, la redistribución y la reducción de las cargas de cuidado que afectan a las mujeres firmantes, impulsando prácticas corresponsables que favorezcan la reincorporación económica sostenible.

Temáticas

- Enfoque de género y cuidado en las organizaciones.
- Del cuidado privado a la responsabilidad colectiva.
- Masculinidades y feminidades transformadoras.

ESTRUCTURA METODOLÓGICA

PRIMER DÍA			
FASE	**TIEMPO**	**ESTRATEGIAS Y/O ACTIVIDADES**	**MATERIALES**
Apertura	**15 minutos**	La facilitadora da la bienvenida al espacio. A continuación, se presentan dos ejercicios con los cuales se podría iniciar el espacio. **1.** Ejercicio de estiramiento del cuello y de aplicación de esencias o aceites en esta parte y un sencillo masaje en parejas o de forma individual, lo que las personas participantes sientan más cómodas. **2.** Las y los participantes se ubican de pie en círculo con suficiente espacio para moverse. La facilitadora invita a sacudir suavemente brazos, hombros y piernas, como una forma de despertar el cuerpo y prepararse para la sesión. Luego se realizan dos respiraciones profundas para relajar el cuerpo. La facilitadora explica que muchas acciones de cuidado se realizan con el cuerpo todos los días, pero pocas veces somos conscientes de ello. Una persona voluntaria inicia pasando al centro del círculo y representa con movimientos una tarea de cuidado (sin hablar), por ejemplo: Barrer, Cocinar, Cuidar a un niño o niña. El resto del grupo imita el movimiento durante unos	Elementos para la mándala en caso de ser necesarios.

		segundos. Luego otra persona pasa al centro. Se invita a que participen tanto hombres como mujeres. Se realizan entre 5 y 6 movimientos diferentes. Se cierra resaltando que: El cuidado no es solo una idea; es un trabajo que se hace con el cuerpo todos los días. Cuando hombres y mujeres comparten estas tareas, el cuidado se vuelve más justo y la comunidad se fortalece. Se recomienda que, durante la apertura del primer día, la facilitadora pregunte a las y los participantes por el avance de la tarea de los diarios de campo. En caso de que no se haya realizado previamente, se sugiere destinar un espacio breve a lo largo de la jornada del día 1 para que las personas puedan completarla. Esto permitirá asegurar que todas y todos cuenten con el insumo necesario para el desarrollo de las actividades posteriores.	
Presentación de objetivos y encuadre conceptual	10 minutos	La facilitadora presenta el objetivo de la segunda sesión de la escuela y retoma los principales elementos abordados en la primera sesión.	Módulos Presentación en diapositivas Carteleras con el contenido
Ejercicio práctico: "El Reloj Invisible del Cuidado"	40 minutos	**Objetivo:** Evidenciar la distribución desigual del tiempo de cuidado y su impacto en la productividad y la participación organizativa, a partir de un ejercicio de reflexión sobre el uso del tiempo en la vida cotidiana. **Desarrollo:** **1. Ejercicio individual: Reconociendo el uso del tiempo** La facilitadora invita a cada participante a reflexionar sobre un día típico de su vida cotidiana. A cada persona se le entrega una hoja en la que deberá dibujar un reloj de 24 horas y distribuir en él las actividades que realiza durante el día. Se les pide identificar y marcar con colores diferentes el tiempo destinado a:	Papelógrafo Marcadores Cinta Hojas en blanco

		Trabajo productivo Trabajo comunitario Trabajo organizativo Trabajo de cuidado (niñez, personas mayores, personas con discapacidad, cuidado del hogar, apoyo emocional) Tiempo personal o de descanso Este primer momento permite que cada participante reconozca de manera personal cómo se distribuye su tiempo y qué lugar ocupan las tareas de cuidado en su vida diaria. **2. Trabajo en grupos: Comparando experiencias** Posteriormente, la facilitadora solicita que las y los participantes se dividan en cinco grupos mixtos. Cada grupo comparte y analiza los relojes individuales elaborados. A partir de esta conversación, cada grupo elabora un reloj colectivo en papelógrafo, representando los patrones que identifican en el uso del tiempo dentro del grupo. Este ejercicio permite observar similitudes y diferencias entre mujeres y hombres en relación con las cargas de cuidado y otras responsabilidades cotidianas. **3. Reflexión guiada** Una vez finalizados los relojes colectivos, se realiza una reflexión con todo el grupo a partir de preguntas como: ¿Quiénes tienen menos tiempo libre en el día? ¿Qué actividades ocupan más horas del día? ¿Cómo impactan las tareas de cuidado en la participación organizativa o comunitaria? ¿Qué sucede cuando el cuidado no se reconoce como trabajo? **4. Cierre** La facilitadora retoma las principales conclusiones del ejercicio, resaltando cómo las cargas de cuidado influyen en el tiempo disponible para la participación organizativa, el descanso y el bienestar. Se enfatiza que hacer visible el uso del tiempo permite contar con información más detallada sobre las cargas de cuidado, lo cual resulta clave	

		para avanzar en la construcción de planes de cuidado organizativo y estrategias de redistribución más justas entre mujeres y hombres.	
Presentación pedagógica del módulo: conceptos básicos	20 minutos	**Objetivo:** Comprender los conceptos clave relacionados con el cuidado, reflexionando sobre sus manifestaciones en la vida cotidiana y su impacto en la sostenibilidad organizativa y productiva en el proceso de reincorporación. **Desarrollo:** La facilitadora realiza una conceptualización de los conceptos del módulo, presentándolos a través de diapositivas y/o estrategias con carteleras. Se inicia con una exploración inicial individual de los imaginarios y percepciones con ejemplos de la vida práctica de los siguientes conceptos: Sobrecarga y pobreza de tiempo. Corresponsabilidad (Estado – comunidad – organizaciones – familias). En contexto de reincorporación: el cuidado como condición estructural para la sostenibilidad productiva. Cargas de cuidado Luego se conceptualizan y se va realizando el ejercicio comparativo de lo expresado y de lo definido dentro de cada uno para realizar el símil. Se enfatiza que sin redistribución del cuidado no hay fortalecimiento organizativo sostenible.	Presentación en diapositivas del módulo (sugerido) guía del mismo o papelógrafo o papel kraft, marcadores, cinta de enmascarar
REFRIGERIO A.M. 20 minutos			
Paso 1: Cartografía Social – Construcción del Mapa de Cuidado	40 minutos	**Objetivo:** Identificar las brechas de cuidado presentes en el territorio y en los procesos organizativos, con el fin de generar propuestas que contribuyan a la redistribución y reducción de las cargas de cuidado. **Desarrollo:** **1. Listar las necesidades y tareas de cuidado** Antes de dibujar el territorio, identifiquen colectivamente qué cuidados son necesarios en la vida diaria. En las fichas, escriban tareas de cuidado como, por ejemplo: • Cuidado de niñas y niños	fichas bibliográficas, marcadores de colores, cinta de enmascarar, papel kraft, lápices

		• Cuidado de personas mayores • Cuidado de personas enfermas o con discapacidad • Preparación de alimentos • Limpieza y organización del hogar o espacios comunes • Acompañamiento emocional y escucha • Traslados a citas médicas o al colegio • Apoyo en tareas escolares • Cuidado del agua, la huerta o los animales • Cuidado espiritual y cuidado del territorio • Cuidado en reuniones, talleres o actividades comunitarias. Como estar pendiente de refrigerios o almuerzos, barrer el salón, organizar las sillas y el espacio. Coloquen las fichas visibles para que todas y todos puedan verlas. **2. En grupos por proceso organizativo:** Dibujan el territorio (vereda, barrio, AETCR, municipio). Ubican: Espacios donde se cuida (hogares, escuela, puesto de salud, guarderías, organizaciones). Servicios existentes (ICBF, centro de salud, programas municipales, redes comunitarias). Infraestructura productiva (unidades productivas, cooperativas). Preguntas orientadoras: ¿Dónde se concentra la carga de cuidado? ¿Qué servicios están ausentes? ¿Cómo impacta esto la producción? ¿Estamos reproduciendo desigualdades dentro de la organización? Así mismo se identifica en el mismo gráfico: Feminización del cuidado, Liderazgos sobrecargados y falencias.	
Paso 2: Mapeo de Capacidades Internas	40 minutos	**Objetivo:** Reconocer y visibilizar los saberes, habilidades y capacidades que las y los participantes pueden aportar al cuidado colectivo y al fortalecimiento organizativo. **Desarrollo:** La facilitadora entrega a cada participante una ficha bibliográfica o tarjeta. En este espacio cada persona deberá escribir o dibujar las habilidades,	fichas bibliográficas, marcadores de colores, cinta de enmascarar, papel kraft, lápices

		conocimientos o experiencias que posee y que podrían aportar al fortalecimiento del proceso organizativo y al cuidado colectivo dentro de la organización. Para orientar la reflexión, la facilitadora plantea las siguientes preguntas: ¿Qué sé hacer? ¿Qué puedo aportar al cuidado colectivo o a la organización? Se invita a pensar no solo en habilidades técnicas o laborales, sino también en aquellas acciones cotidianas que sostienen la vida comunitaria y el bienestar de las personas. Para facilitar el ejercicio, la facilitadora puede mencionar algunos ejemplos como: Cuidado de niños y niñas. Cocina o preparación de alimentos para espacios comunitarios. Acompañamiento a personas mayores o enfermas. Organización de actividades comunitarias. Gestión institucional o acciones de incidencia política. Conocimientos en agricultura, producción o emprendimientos. Habilidades para escuchar, mediar conflictos o acompañar emocionalmente a otras personas. Una vez todas las personas hayan completado sus tarjetas, la facilitadora invita a compartirlas y las va ubicando en un lugar visible (pared, papelógrafo o mesa), clasificándolas según los tres tipos de capacidades. Dado que en el espacio participan varias organizaciones y la información recogida puede servir posteriormente como insumo para la construcción del plan de cuidado organizativo, se recomienda que cada organización utilice un color específico de fichas o tarjetas. De esta manera será posible identificar con mayor claridad a qué organización pertenece cada aporte. Por ejemplo:	

		Las fichas azules pueden representar a las personas de una organización. Las fichas verdes a las de otra organización. Si participan más organizaciones, se pueden asignar otros colores según sea necesario. Esta diferenciación permitirá visualizar las capacidades y aportes de cada organización, facilitando posteriormente el análisis y la construcción de acuerdos dentro del plan de cuidado organizativo. **1. Capacidades técnicas** Son habilidades prácticas o conocimientos específicos que pueden contribuir al desarrollo productivo u organizativo. Incluyen saberes como la agricultura, la construcción, la elaboración de alimentos, la administración, la comunicación, entre otros. **2. Capacidades de cuidado** Son aquellas habilidades relacionadas con el sostenimiento de la vida y el bienestar de las personas. Incluyen actividades como el cuidado de niños y niñas, el acompañamiento a personas mayores, el apoyo emocional, la preparación de alimentos o la organización de espacios comunitarios de cuidado. **3. Capacidades de gestión e incidencia** Se refieren a habilidades para organizar, coordinar y representar procesos colectivos. Incluyen capacidades como gestionar proyectos, dialogar con instituciones, participar en espacios de toma de decisiones, liderar procesos comunitarios o promover acciones de incidencia política. Finalmente, la facilitadora invita al grupo a observar el conjunto de saberes identificados y reflexiona con las y los participantes sobre la diversidad de capacidades presentes en el grupo. Se resalta que todas estas habilidades son valiosas y necesarias para fortalecer los procesos organizativos y para avanzar hacia una distribución más equitativa del cuidado,	

		reconociendo que el cuidado no es una responsabilidad individual sino una tarea colectiva que puede sostenerse a partir de los saberes y aportes de toda la comunidad.	
ALMUERZO 90 minutos			
Activación de la tarde	10 minutos	La facilitadora invita a las y los participantes a ponerse de pie formando un círculo o ubicándose junto a sus sillas con espacio para moverse y menciona: "Vamos a despertar el cuerpo para retomar la jornada con más energía." Se inicia con una breve activación del cuerpo: Sacudir suavemente manos y brazos durante unos segundos. Rotar hombros hacia adelante y hacia atrás. Estirar cuello y espalda suavemente. Dar pequeños pasos en el lugar o marchar suavemente durante unos segundos. Luego se orienta una activación cognitiva con coordinación Y explica que realizarán un ejercicio de coordinación entre mente y cuerpo, proponiendo tres acciones simples: Palma: dar una palmada. Muslos: tocar los muslos. Chasquido: chasquear los dedos o levantar las manos. Primero se practican lentamente las tres acciones. Luego la facilitadora empieza a dar órdenes cambiando el ritmo, por ejemplo: "Palma – muslos – palma" "Muslos – chasquido – palma" "Palma – palma – muslos – chasquido" Poco a poco se aumenta la velocidad para generar dinamismo y risas en el grupo. Después de algunos intentos, la facilitadora introduce un pequeño reto cognitivo: Cuando diga "cuidado" todos deben cruzar los brazos. Cuando diga "equipo" todos deben dar una palmada fuerte.	Ninguno

		Finalmente, la facilitadora invita a tomar una respiración profunda y a sacudir nuevamente brazos y hombros.	
Paso 3: Cuidado y sostenibilidad organizativa	60 minutos	**Objetivo:** Reflexionar sobre cómo la redistribución del cuidado fortalece la sostenibilidad de las organizaciones productivas y sintetizar los aprendizajes de la jornada mediante la identificación de un problema priorizado relacionado con el cuidado y la formulación de propuestas organizativas que permitan reducir las cargas de cuidado, mejorar la participación y fortalecer la capacidad de incidencia. **Desarrollo** **1. Construcción del esquema colectivo: cuidado y sostenibilidad** – La facilitadora invita al grupo a reflexionar colectivamente sobre la relación entre cuidado y sostenibilidad de las organizaciones productivas, especialmente en el contexto de reincorporación. – En un papelógrafo o cartelera grande se dibuja un esquema visual colectivo. En el centro se escribe: **"Organización productiva"** – A partir de este concepto central, se van agregando alrededor diferentes elementos que representan las redes, condiciones o apoyos que permiten sostener el trabajo organizativo y productivo. – La facilitadora pregunta al grupo: ¿Qué condiciones permiten que una organización funcione y se mantenga en el tiempo? – A partir de las respuestas del grupo se van ubicando alrededor del centro algunos elementos clave, por ejemplo: – Cuidado infantil compartido, que permite que las personas puedan participar en las actividades productivas y organizativas. – Solidaridad en casos de emergencia, entendida como el apoyo colectivo ante	fichas bibliográficas, marcadores de colores, cinta de enmascarar, papel kraft, lápices

		situaciones de enfermedad, dificultades económicas o crisis familiares. – Alianzas con instituciones públicas o privadas que puedan aportar recursos, formación o servicios de cuidado. – Organizaciones comunitarias dedicadas al cuidado, si existen en el territorio (comedores comunitarios, redes de apoyo, organizaciones de mujeres, etc.). – Durante este momento la facilitadora va conceptualizando, comparando y retroalimentando las intervenciones del grupo, resaltando cómo el cuidado es una condición que sostiene tanto la producción como la participación organizativa. **2. Trabajo en grupos por organización: del problema a la propuesta** Posteriormente, la facilitadora invita a las y los participantes a reunirse en grupos según las organizaciones o procesos productivos presentes en la sesión. Cada grupo recibirá una hoja o papelógrafo en el que organizará sus ideas a partir de cuatro elementos clave. La facilitadora explica que el ejercicio consiste en pasar del problema identificado a una posible propuesta organizativa para abordarlo. Los grupos deben reflexionar y registrar lo siguiente: **1. Problema priorizado** Identificar el principal problema relacionado con el cuidado que afecta a su organización o proceso productivo. Ejemplo: Sobrecarga de cuidado en las mujeres que limita su participación en actividades productivas o reuniones organizativas. **2. Evidencia del problema** Recordar la información trabajada durante el taller (mapa de actores, árbol de problemas u otros ejercicios) y señalar qué elementos muestran que ese problema realmente existe. Ejemplo:	

		Falta de servicios de cuidado infantil en la comunidad. Menor participación de las mujeres en espacios organizativos. **3. Impacto en la sostenibilidad productiva** Reflexionar sobre cómo este problema afecta el funcionamiento o la sostenibilidad de la organización. Ejemplo: Dificultad para cumplir jornadas productivas. Menor participación en espacios de toma de decisiones. Sobrecarga que afecta la permanencia en los procesos organizativos. **4. Propuesta concreta para la organización** Plantear una acción posible que la organización pueda impulsar para mejorar esta situación. Ejemplos: – Crear un comité de cuidado dentro de la organización. – Elaborar un reglamento interno de corresponsabilidad para distribuir tareas de cuidado. – Crear un fondo de cuidado para situaciones de emergencia o apoyo a personas cuidadoras. – Organizar turnos de cuidado comunitario durante reuniones o jornadas productivas. – Gestionar alianzas con instituciones que apoyen servicios de cuidado. – La facilitadora acompaña a los grupos resolviendo dudas y motivando a que las propuestas sean claras, realistas y acordes con el contexto organizativo. **3. Socialización de propuestas** Cada grupo presenta brevemente sus reflexiones y propuestas al resto de participantes. La facilitadora recoge los principales elementos y los organiza en un espacio visible para identificar coincidencias, aprendizajes y posibles acciones comunes. **4. Cierre y reflexión final**	

		– Para finalizar, la facilitadora realiza una síntesis resaltando el **enfoque transversal de reincorporación**, enfatizando que la sostenibilidad económica y organizativa depende de: – La estabilidad organizativa. – La participación equitativa de mujeres y hombres. – La redistribución de las tareas de cuidado. Se recuerda al grupo que: El cuidado no es un asunto privado, sino una condición política, organizativa y productiva. Reducir las cargas de cuidado no significa "ayudar a las mujeres", sino fortalecer la organización y garantizar su sostenibilidad en el tiempo. La facilitadora cierra invitando a que las organizaciones continúen reflexionando sobre estos mecanismos y puedan avanzar hacia acuerdos concretos que fortalezcan el cuidado colectivo y sus procesos productivos.	
REFRIGERIO P.M. 20 minutos			
Ejercicio práctico: "El Vecindario del cuidado"	45 minutos	**Objetivo:** reflexionar sobre el cuidado y los roles de género y profundizar en la cohesión grupal. **Desarrollo:** **1.** Quién facilita, le pide al grupo que se divida en dos partes de igual cantidad de personas; el grupo A y el grupo B y a cada participante le brinda una ficha bibliográfica y un esfero. Se les pide utilizarla luego, en el momento en que se les indique. **2**. El grupo A se organiza en círculo, mirando hacia afuera del círculo. Cada participante del grupo A debe quedar al frente (cara a cara) de un participante del grupo B, a modo de parejas en dos círculos concéntricos. **3.** Quién facilita, presenta a las parejas conformadas como vecinos/as y da 3 minutos en total para que compartan sobre un recuerdo alegre de la infancia (también se puede, si siente caldeada la energía grupal, proponer hablar sobre su primer amor para generar confianza).	Memofichas Esferos

		4. Luego de los tres minutos, se invita a las personas del grupo A, a dar un paso a la izquierda para generar nuevas parejas de vecinos/as. Ahora se les pide que compartan durante 3 minutos, sobre ¿Quién me cuidó cuando era niño/a y cómo lo hacía? **5**. Tras la conversación, se les pide a las y los participantes que respondan en la ficha bibliográfica ¿qué aprendí sobre el cuidado por lo que vi en mi familia o comunidad y si ello fue asociado a algún género en específico? Tienen 2 minutos para responder (partiendo de la variabilidad en lectoescritura y/o en situaciones de discapacidad física, es importante que el equipo de facilitación ofrezca su apoyo al grupo). **6.** Luego de los dos minutos, se invita a las personas del grupo A, a dar un paso a la izquierda para generar nuevas parejas de vecinos/as. Ahora se les pide que compartan durante 2 minutos, sobre ¿cómo me gusta que me cuiden? Tras los dos minutos, en las mismas parejas, se les pide que compartan por otros dos minutos sobre ¿cómo me gusta cuidar a las demás personas? **7.** Tras la conversación, se les pide a las y los participantes que respondan en la ficha bibliográfica ¿qué es para mí el cuidado en la cotidianidad? Tienen 2 minutos para responder **8.** Se pide a las/los vecinos despedirse y agradecerse por la escucha y hacer un gran círculo para hacer una plenaria final durante 15 minutos en donde quién facilita guía la reflexión colectiva utilizando un objeto de la palabra desde las siguientes preguntas: ¿Nacemos sabiendo cuidar o lo aprendemos?,¿Qué pasa cuando alguien está aprendiendo a cuidar y se equivoca?, ¿A quién se le permite aprender y a quién se le exige hacerlo perfecto? Aquí se enfatiza en que: • Nadie nace sabiendo cuidar.	

		• El cuidado se aprende con práctica, tiempo y acompañamiento. • Aprender implica errores, incomodidades y ajustes. Los facilitadores realizan el cierre del trabajo del día.	
SEGUNDO DÍA			
FASE	**TIEMPO**	**ESTRATEGIAS Y/O ACTIVIDADES**	**MATERIALES REQUERIDOS**
Activación reflexiva: "¿Qué cambió en mí y en nosotros?"	20 minutos	**Desarrollo:** Breve ejercicio guiado: Invitar a lxs participantes a ponerse en una postura cómoda y relajada y cerrar los ojos. Guiar para que las personas recuerden sus aprendizajes de los días anteriores (Reconocer, reducir) **Invitar a preguntarse:** ¿Qué comprendí sobre el cuidado? ¿Qué cambió en mi mirada? ¿Qué ya no puedo dejar de ver? Luego se abre una ronda rápida para que las personas escriban en una ficha bibliográfica y compartan una o dos palabras que reflejen sus aprendizajes hasta ahora.	Música (opcional), Fichas bibliográficas o post it para registrar palabras clave
Presentación pedagógica del contenido del módulo: El enfoque de género en las organizaciones productivas	20 minutos	**Objetivo:** Favorecer un momento de reflexión personal y colectiva sobre los aprendizajes adquiridos en torno al cuidado, permitiendo reconocer cambios en las percepciones, comprensiones y compromisos frente a su redistribución en la vida organizativa y comunitaria. **Desarrollo:** Por medio de una presentación en diapositivas y/o carteleras la facilitadora presenta el contenido del módulo relacionado con los siguientes temas: Reconocimiento de las desigualdades en el cuidado. El cuidado no es solo privado, sostiene la producción. Si no se redistribuye, reproduce desigualdad.	Guía o presentación del Módulo Presentación en diapositivas del módulo (sugerido) guía del mismo o papelógrafo o papel kraft, marcadores, cinta de enmascarar

		Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas productivas y de cuidado. Acciones de cuidado en una organización productiva: – Cuidar los acuerdos y las responsabilidades – Cuidar la participación – Cuidar el ambiente y la convivencia – Cuidar el espacio de trabajo y los recursos comunes. – Cuidar los saberes y los aprendizajes – Cuidar la sostenibilidad del proyecto **Pregunta para abrir la reflexión:** ¿En nuestras organizaciones cómo vivimos estos cuidados organizativos y quiénes los realizan normalmente?	
Ejercicio práctico: "De lo que hacemos a lo que decidimos "	60 minutos	**Objetivo:** analizar los hallazgos desde el poder, los privilegios y la redistribución, y dejarlos por escrito como acuerdos organizativos. ***Nota Metodológica:*** *Este ejercicio se realiza con el insumo de los diarios de campo dejados como tarea en la primera sesión de la escuela, los cuales están en el módulo 1.* **1**. La facilitadora indica que se hagan en grupos pequeños de acuerdo con los procesos organizativos, en los cuales realizaran la lectura y análisis colectivo de los diarios de campo, teniendo en cuenta las siguientes preguntas: ¿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? **2**. Luego se indica que en los mismos grupos respondan las siguientes preguntas: ¿Cómo se reparte hoy el tiempo dentro de la organización?	Diarios de campo. Fichas bibliográficas u hojas. Marcadores o lapiceros.

		¿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? **3.** Después de analizar los dos puntos anteriores, se indica a los participantes que redacten "Acuerdos colectivos para redistribuir el cuidado en la organización", teniendo en cuenta lo siguiente: ¿Qué prácticas de cuidado vamos a redistribuir? ¿Cómo vamos a hacerlo? (turnos, rotaciones, cambios en horarios, apoyos concretos). ¿Qué responsabilidades asumirán hombres y mujeres de manera corresponsable? ¿Qué compromisos organizativos se acuerdan para no volver a concentrar el cuidado? Es importante, reconocer las realidades de cuidado en la organización: ¿Cuántas personas son jefas de hogar? o ¿Cuántas personas viven con alguna discapacidad o enfermedad de alto costo? ¿Cuántas personas son viudas o no cuentan con redes familiares de apoyo? **4.** Finalmente, se abre el espacio a todo el grupo para compartir y ajustar de manera colectiva. Cada grupo lee su texto y 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 de acuerdos hasta llegar a una versión consensuada.	
REFRIGERIO A.M. 20 minutos			
Presentación pedagógica del	15 minutos	**Objetivo:** Comprender la importancia de pasar del cuidado concebido como una responsabilidad privada a una responsabilidad colectiva, reconociendo la corresponsabilidad	Guía o presentación del Módulo

módulo + Reflexión guiada: Del cuidado privado a la responsabilidad colectiva.		como una condición clave para fortalecer los procesos organizativos y de reincorporación. **Desarrollo:** Por medio de una presentación en diapositivas y/o carteleras la facilitadora presenta el contenido del módulo relacionado con los siguientes temas: Importancia de la responsabilidad colectiva en procesos de reincorporación. Diferencia entre ayuda eventual y corresponsabilidad estructural. *"Redistribuir el cuidado no es un gesto individual ni una acción aislada. Es una decisión política colectiva."*	Presentación en diapositivas del módulo (sugerido) guía del mismo o papelógrafo o papel kraft, marcadores, cinta de enmascarar
Ejercicio práctico: "Cuidar también es liderar."	40 minutos	**Objetivo:** Comprender la importancia de pasar del cuidado concebido como una responsabilidad privada a una responsabilidad colectiva, reconociendo la corresponsabilidad como una condición clave para fortalecer los procesos organizativos y de reincorporación. **Desarrollo:** La facilitadora indica a los y las participantes que se organicen en parejas mixtas, conformadas por un hombre y una mujer, en las cuales realizaran lo siguiente: **1. ¿Qué es liderar para mí?** Para responderla se dice que lean la pregunta y escriban palabras, frases o dibujos. *Para mí, un buen liderazgo es:* Ejemplos: orientar, decidir, escuchar, acompañar, cuidar, organizar. **2. Reflexiona y escribe:** ¿Crees que las personas que realizan trabajos de cuidado en la organización pueden ser reconocidas como lideresas y líderes? ¿Estas personas son reconocidas como lideresas y líderes dentro de la organización?	Formato impreso del ejercicio lapiceros y marcadores Fichas bibliográficas u hojas. Lapiceros

		Invitar a la reflexión para el reconocimiento de estos liderazgos en la organización. **3. En plenaria se invita a completar la frase colectivamente:** "En nuestra organización, liderar también es…" (e incluir explícitamente el cuidado como parte fundamental del liderazgo en las organizaciones) Se construye una Declaración colectiva de liderazgo con enfoque de cuidado. Esta declaración queda escrita y firmada simbólicamente.	
Presentación pedagógica del módulo: Masculinidades y feminidades transformadoras.	15 minutos	**Objetivo:** Reflexionar sobre las masculinidades y feminidades en el contexto organizativo, identificando creencias, privilegios y prácticas que reproducen desigualdades en el cuidado, para promover relaciones de corresponsabilidad que permitan una distribución más equitativa del tiempo, el poder y la participación. **Desarrollo:** Por medio de una presentación en diapositivas y/o carteleras la facilitadora presenta el contenido del módulo relacionado con los siguientes temas: De la ayuda eventual a la corresponsabilidad permanente Creencias que sostienen la desigualdad del cuidado. Poder y privilegios invisibles. Corresponsabilidad = redistribución tiempo, poder, participación. Preguntas clave dependiendo del grupo y la dinámica se eligen algunas: ¿Qué aprendimos desde pequeños sobre lo que significa "ser hombre" o "ser mujer" en relación con el cuidado? ¿En qué momentos se espera que los hombres "ayuden" y no que asuman corresponsabilidad en las tareas de cuidado? ¿Qué tareas de cuidado suelen recaer principalmente en las mujeres dentro de la familia o la organización? ¿Qué privilegios pueden tener los hombres en relación con el tiempo libre o la participación en espacios organizativos?	Guía metodológica o presentación del módulo. Presentación en diapositivas del módulo (sugerido) guía del mismo o papelógrafo o papel kraft, marcadores, cinta de enmascarar

		¿Cómo afectan estas diferencias la participación de las mujeres en las decisiones o en los procesos productivos? ¿Qué cambios podrían realizar los hombres y la organización para avanzar hacia una corresponsabilidad más justa?	
	20 minutos	**Opción 1: Ritual Manos que Redistribuyen el cuidado.** El cuidado deja huella. Redistribuir el cuidado implica comprometer nuestras manos. **Desarrollo:** Se extiende el papel grande en el centro. La facilitadora recuerda: "Con estas manos hemos cuidado, trabajado y sostenido. Hoy decidimos cómo redistribuir." Cada participante pinta su mano, la marca en el mural y escribe al lado una frase con su compromiso tras las sesiones de esta escuela de cuidado que termina. (ej. "rotar la limpieza de las instalaciones de la organización", "escuchar a los y las compañeras que se siente sobrecargadas", "compartir el cuidado de niños y niñas, y personas mayores", "asumir la preparación del almuerzo tres días"). Se titula el mural: "Manos que redistribuyen el cuidado" El mural puede quedar en la organización como recordatorio permanente. **Opción 2: Sembrar la Redistribución" – Ritual de la Siembra** Redistribuir el cuidado es sembrar sostenibilidad organizativa. *"La sostenibilidad no crece sola. Se cultiva."* Desarrollo: **Cada persona toma un vasito o bolsita de papel, la llenan con la tierra ubicada en el centro.** Cada persona recibe una semilla y la siembra, pensando en su compromiso, con el marcador escribe una o dos palabras de su compromiso para aportar al cuidado de la organización.	-Papel kraft grande o tela blanca -Pinturas lavables (2–3 colores) - Marcadores gruesos - Toallitas húmedas / agua o - Semillas (maíz, fríjol, girasol, etc.) -Tierra - Bolsitas pequeñas, sobres de papel o vasitos de cartón - Marcadores
ALMUERZO			

Corporación Para El Desarrollo Integral De La Mujer
Del Pacífico Colombiano
"CORPAMUJER"
Nit. 901460249-8

DOCUMENTO PLAN DE PRODUCCIÓN DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL RECONOCIMIENTO, REDUCCIÓN Y REDISTRUBUCIÓN DE LAS CARGAS 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)
ENTIDAD ASOCIADA CORPAMUJER

BOGOTA D.C.
ABRIL 2026

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

I. Ruta de producción

La ruta de producción de la Caja de Herramientas inició con la construcción de sus contenidos, proceso que implicó un trabajo técnico y conceptual orientado a garantizar la pertinencia frente a los objetivos del convenio. Este contenido fue sometido a varias rondas de revisión por parte de la coordinación del convenio y de la supervisión, lo cual permitió ajustar y fortalecer su coherencia técnica, metodológica y política.

Una vez validados los contenidos, el equipo avanzó en la definición de la línea gráfica, para lo cual se presentaron dos propuestas visuales. Como resultado de este proceso, se seleccionó una línea gráfica con una estética cálida y cercana, orientada a reflejar el trabajo en espacios comunitarios y el acompañamiento emocional propio de los procesos de cuidado.

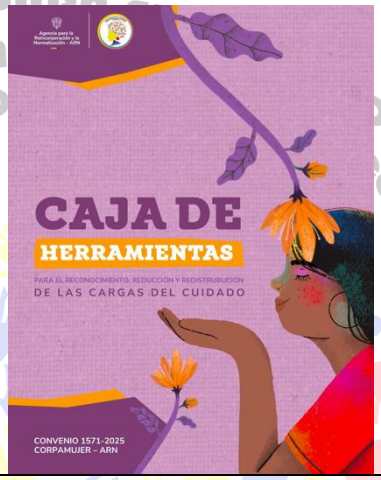
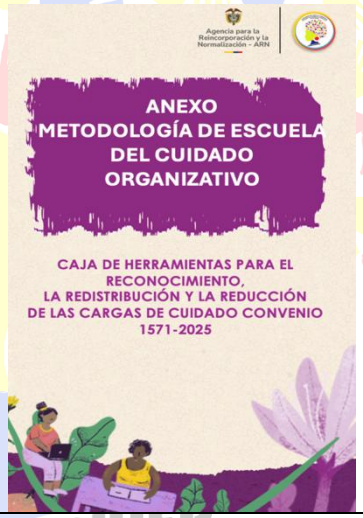
Esta línea gráfica se caracteriza por el uso predominante de una paleta de tonos morados, complementados con amarillo como color de contraste, lo que favorece la legibilidad y aporta dinamismo visual. Asimismo, incorpora ilustraciones tipo acuarela, elementos orgánicos como flores, tipografía moderna de formas redondeadas y el uso de fotografías naturales, configurando una identidad visual coherente con el enfoque pedagógico y territorial de la Caja.

Posteriormente, el equipo dio inicio al proceso de diagramación tanto del documento principal de la Caja de Herramientas como de los distintos elementos didácticos asociados, asegurando la integración entre contenido, diseño y usabilidad de los materiales.

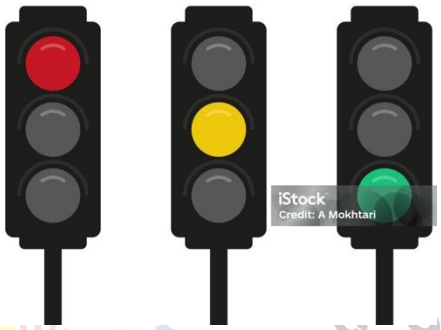
Elementos de la caja de herramientas:

A continuación, se presentan tres tablas. En la primera se detallan los elementos que requieren diseño y diagramación; en la segunda se especifican los componentes destinados a contener y resguardar materiales (como cartas, dados, bolso de la caja, entre otros); y en la tercera se relacionan los elementos de papelería.

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

TABLA 1. ELEMENTOS PARA DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN	IMAGEN DE REFERENCIA
Documento De Caja De Herramientas **Cantidad por caja:** Un documento por caja **Especificaciones técnicas:** Tamaño: 21.5 x 28 cm Portada: Propal 300 grs a 4x4 tintas plastificada mate Internas: 4x4 tintas bond 90 grs Acabados: cosido al caballete con ganchos. Tiraje: 100	
Anexo Ruta metodológica presentada a continuación de las Escuelas de Cuidado Organizativo Corresponsable **Cantidad por caja:** Un documento por caja **Especificaciones técnicas:** Tamaño: 10x 14 cm Portada: Propal 300 grs a 4x0 tintas plastificada brillante Internas: 4x4 tintas opalina 180g Acabados: cosido al caballete con ganchos a la mitad.	

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Anexo 1. Imágenes impresas del semáforo del bienestar (verde, amarillo y rojo) Actividad 3: Semáforo Y Balanza De Las Cargas Del Cuidado **Cantidad por caja:** 25 tarjetas **Especificaciones técnicas:** Tamaño: 14 cm x 10.75 cm aprox Posición: Horizontal Material: Material laminado o plastificado que garantice una adecuada vida útil de este material en climas húmedos. Impresión a color	
Anexo 2. Balanza de cartón Actividad 3: Semáforo Y Balanza De Las Cargas Del Cuidado **Cantidad por caja:** 1 balanza **Especificaciones técnicas:** Tamaño: 50 cm x 30 cm aprox Material: Cartón piedra con vinilo laminado con sistema de sube y baja Dos platillos que pueda utilizarse en diferentes actividades. Para ello, los platillos deben permitir el uso de rótulos intercambiables (plegables y despegables fácilmente). Los dos juegos de rótulos son: Cargas físicas y Cargas mentales Mujeres y Hombres	

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Anexo 3. Cartas de tareas
Actividad 4: Juego: La Balanza De Nuestros Días

Cantidad por caja: 32 cartas, una por cada frase

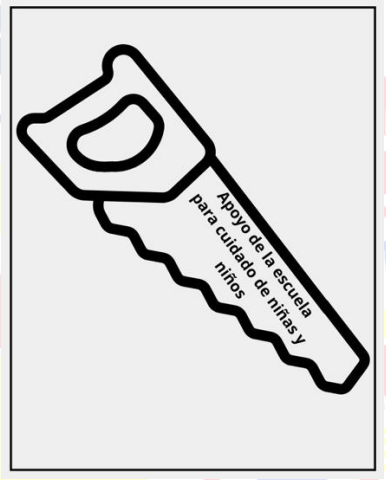
Especificaciones técnicas:
Tamaño: 7 cm x 9 cm
Material: Propalcote 300g plastificado brillante
Impresión a color
Cada ficha debe tener:
Un pictograma o dibujo de la tarea y el nombre de la tarea.



Anexo 4. Herramientas comunitarias
Actividad 4: Juego: La Balanza De Nuestros Días

Cantidad por caja: 20 cartas, una por cada herramienta

Especificaciones técnicas:
Tamaño: 7 cm x 9 cm
Impresión a color
Material: Propalcote 300g plastificado brillante



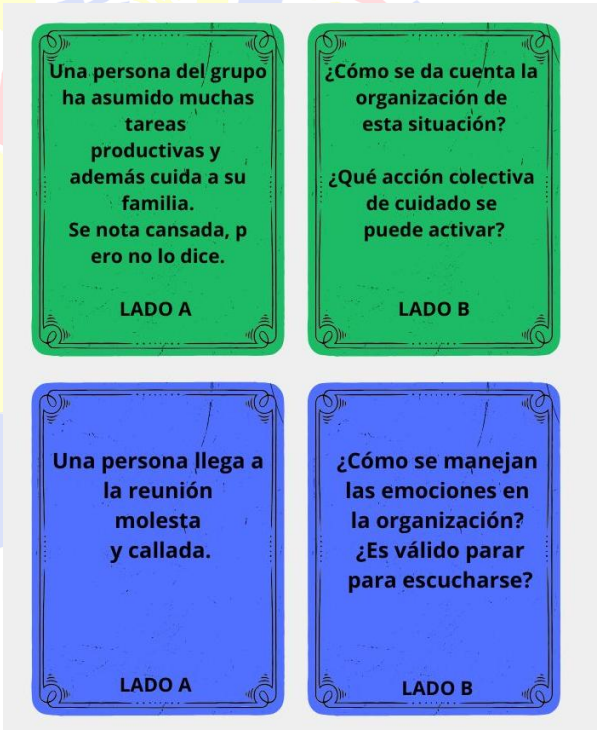
Anexo 5. Tabla de distribución de horas de trabajo
Actividad 6. Tiempos De Cuidado

Cantidad por caja: 20 copias por caja

Especificaciones técnicas:
Tamaño: A4 (Carta)
Posición: Horizontal
Material: Papel plastificado o laminado que permita el uso de marcadores borrables sobre las hojas para el uso varias veces de este material

N°	Actividad de cuidado	Horas a la semana	
		Hombres	Mujeres
1	Cocinar alimentos		
2	Asear la casa		
3	Llevar hijxs al colegio		
4	Acompañar tareas de hijxs		
5	Lavar, planchar, arreglar ropa		
6	Asistir a personas adultas mayores (padres, madres, abuelos)		
7	Asistir a personas enfermas		
8	Atender el negocio/empresa/emprendimiento familiar		
9	Compartir tiempo libre con pareja e hijes/hijas		
10	Realizar actividades de entretenimiento, deporte y/o descanso		
Total			

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Anexo 6. Tablero de juegos Actividad 7. Cuidar Para Sostener: Juego Pedagógico Sobre Cuidado Y Sostenibilidad Organizativa **Cantidad por caja:** 1 por caja **Especificaciones técnicas:** Material del juego: maule calibre 20 impreso directo, con grafa para poder doblar en 4. Impresión: full color por ambas caras Tamaño 50x50cm Impresión color El diseño debe estar relacionado con los colores de las cartas y con el enfoque de cuidado y de género.	
Anexo 7. Juego de cartas Actividad 7. Cuidar Para Sostener: Juego Pedagógico Sobre Cuidado Y Sostenibilidad Organizativa **Cantidad por caja:** 1 juego de cartas distribuido de la siguiente manera: 🟩 Cartas de Cuidado Colectivo: Cantidad 4 🟦 Cartas de Autocuidado: Cantidad 3 🟧 Cartas de Desafío Productivo: Cantidad 3 🟥 Cartas de Conflicto y Resolución Pacífica: Cantidad 4 **Especificaciones técnicas:** Tamaño: 7 cm x 9 cm Material: Propalcote 300g plastificado brillante Impresión a color Cada ficha debe tener: Por un lado la situación y por el otro las preguntas.	

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Anexo 8. Pendón matriz
Actividad 9. Poder Y Privilegios Masculinos

Cantidad por caja: 1 pendón por caja

Especificaciones técnicas:
Tamaño: 1.20 cm x 80 cm aprox
Posición: Horizontal
Material: Poliester antifluido (tela de sublimación)
Gramaje de material para pendón tela de sublimación: 100grms
Blanco y negro

Cosas que los hombres SÍ pueden hacer y las mujeres NO... en					
Casa	Espacio Público	Medios de Transporte	Colegio/Universidad	Comunidad	Trabajo

Anexo 9. Chequeo de Autocuidado
Actividad 10. Chequeo De Autocuidado: ¿Cómo Estoy Cuidando Mi Vida?

Cantidad por caja: 20 copias por caja

Especificaciones técnicas:
Tamaño: A4 (carta)
Posición: Vertical
Material: plastificado o laminado que permita su uso varias veces.

Nº	Aspecto a valorar	No	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Sí
1	Mi alimentación es nutritiva y balanceada	☐	☐	☐	☐	☐
2	Chequeo regularmente mi peso, presión arterial, testículos, piel y cuerpo en general	☐	☐	☐	☐	☐
3	Asisto al menos dos veces al año al médico para chequear mi salud física	☐	☐	☐	☐	☐
4	Practico deporte o actividad física de forma regular	☐	☐	☐	☐	☐
5	En mis horas de ocio realizo actividades que me gustan y me hacen bien	☐	☐	☐	☐	☐
6	Busco ayuda profesional para atender mi salud emocional y mental	☐	☐	☐	☐	☐
7	Me conecto con mis emociones y las expreso	☐	☐	☐	☐	☐

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

	de manera adecuada					
8	Cuando tengo conflictos, dialogo y evito cualquier forma de violencia	☐	☐	☐	☐	☐
9	Tengo una vida social activa y personas con quienes comparto tiempo de calidad	☐	☐	☐	☐	☐
10	Tengo una práctica espiritual o algo que me sostiene interiormente	☐	☐	☐	☐	☐
11	Realizo actividades que me conectan con la naturaleza	☐	☐	☐	☐	☐
12	Tengo un propósito personal que le da sentido a mi vida	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo 10. Violentómetro
Actividad 11 . Violentómetro: Reconocer La Violencia Para Cuidar La Vida

Cantidad por caja: 25 por caja

Especificaciones técnicas:
Tamaño: 18 cm x 9 cm aprox
Material: Propalcote 300g plastificado brillante
Impresión a color



Anexo 11. Herramienta Autodiagnóstico	Docuemnto en word anexo.

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Cantidad por caja: 15 copias por caja **Especificaciones técnicas:** Tamaño: A4 Posición: Vertical Material: Papel plastificado o laminado que permita su uso varias veces con marcadores borrables	

TABLA 2. COMPONENTE PARA GUARDAR	IMÁGENES DE REFERENCIA[1]
Bolsa de tela con cordón en Politex **Tamaño:** 14 cm x 10.75 cm aprox **Uso:** guardar imágenes impresas del semáforo. **Contramarca:** Logos + título actividad **Cantidad por caja:** 1	
Bolsa de tela con cordón en Politex **Tamaño:** 7 cm x 9 cm **Uso:** guardar las cartas de tareas, herramientas comunitarias y el juego de cartas. **Contramarca:** Logos + título actividad **Cantidad por caja:** 3	
Bolsa de tela con cordón en Politex **Tamaño:** 50 cm x 50 cm aprox **Uso:** Balanza de cartón, tablero de juego, pendón de la matriz. **Contramarca:** Logos + título actividad **Cantidad por caja: 3**	
Bolsa de tela con cordón en Politex	

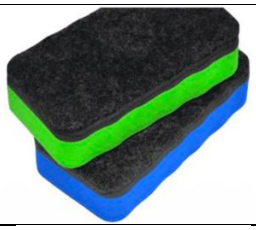
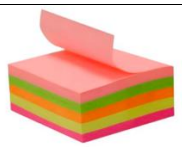
[1] Las imágenes presentadas son de referencia, por lo tanto el producto final corresponde a la imagen presentada en la cotización aprobada.

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Tamaño: 18 cm x 9 cm aprox **Uso**: guardar violentómetro. **Contramarca:** Logos + título actividad **Cantidad por caja:** 1	
Carpeta plástica **Tamaño:** A4 **Uso:** tablas de distribución de horas de trabajo, chequeo de autocuidado, herramienta de autodiagnóstico. **Cantidad:** 3	
Caja en papel Kraft para dado **Tamaño:** aproximadamente 8 x 6 x 3 cm **Uso:** guardar dados **Cantidad**: 1 caja	
Maletín en lona reforzada **Tamaño:** 41 x 28 cm Marcado con el nombre de la caja	

TABLA 3. ELEMENTOS DE PAPELERIA	IMÁGENES DE REFERENCIA
12 Marcadores borrables	

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

1 borrador de tablero	
12 marcadores permanente delgados	
12 marcadores permanentes gruesos	
1 paquete de post-it	

CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER DEL PACÍFICO COLOMBIANO
CORPAMUJER

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com