Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Antropología

Entre la valorización y la desvalorización de los cuidados feminizados: una experiencia laboral

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Antropología

AUTOR

Valeria Maricruz BENITES PALOMINO

ASESOR

Dr. Julio César PORTOCARRERO GUTIÉRREZ

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Benites, V. (2025). *Entre la valorización y la desvalorización de los cuidados feminizados: una experiencia laboral*. [Trabajo de suficiencia profesional de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Antropología]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Valeria Maricruz Benites Palomino
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73061350
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-3502-7713
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Julio César Portocarrero Gutiérrez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25747164
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3863-5189
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Pedro Jacinto Pazo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25628391
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Danilo De Assis Clímaco
Tipo de documento	CE
Número de documento de identidad	000134948
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Sabino Arroyo Aguilar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07328272
Datos de investigación	
Línea de investigación	No aplica.

Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: San Martín Provincia: Tocache Distrito: Tocache Urbanización: (según corresponda) Manzana y lote: (según corresponda) Calle: (según corresponda) Latitud: - -8.188727 Longitud: -76.510572
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025
URL de disciplinas OCDE	Antropología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.03 Temas sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADÉMICO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En Lima, siendo el día sábado 13 de diciembre del dos mil veinticinco, reunidos, los miembros del JURADO CALIFICADOR conformado por los profesores Dr. Pedro Jacinto Pazo (Presidente), Sabino Arroyo Aguilar (Miembro), Danilo De Assis Clímaco (Miembro) y con la asistencia del Dr. Juan Felipe Meléndez De La Cruz, Vicedecano de la Facultad, se dio inicio a la sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional presentada por la Bachiller Valeria Maricruz Benites Palomino, para optar el ***TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ANTROPOLOGÍA*** *titulada:*

"Entre la valorización y la desvalorización de los cuidados feminizados: una experiencia laboral".

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición del Trabajo de Suficiencia Profesional obteniendo la nota de:

Diecisiete (17)

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller Valeria Maricruz Benites Palomino, el ***TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ANTROPOLOGÍA*** *y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:*

Dr. Pedro Jacinto Pazo
Presidente

Dr. Sabino Arroyo Aguilar
Miembro

Dr. Danilo De Assis Clímaco
Miembro

Dr. Julio Portocarrero Gutiérrez
Asesor

UNMSM
Firmado digitalmente por MELENDEZ DE LA CRUZ Juan Felipe FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.12.2025 14:38:08 -05:00

Dr. Juan Felipe Meléndez De La Cruz
Vicedecano Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Julio César Portocarrero Gutiérrez en mi condición de asesor acreditado con Dictamen Nº 21-D-EPANT-2025 de la E.P. de Antropología del Trabajo de Suficiencia Profesional (TSP), cuyo título es “Entre la valorización y la desvalorización de los cuidados feminizados: una experiencia laboral” presentado por la Bachiller Valeria Maricruz Benites Palomino para optar el Título Profesional de Licenciada en Antropología,

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 6% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional correspondiente.

Lima, 11 de diciembre de 2025

Firma del Asesor:

Nombres y Apellidos de asesor: Julio César Portocarrero Gutiérrez

DNI: 25747164

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Índice

01. Introducción 4
02. Problema y objetivos 5
03. Justificación y relevancia 6
04. Marco conceptual preliminar 7
I. La antropología de las emociones 7
II. La antropología feminista 7
III. La antropología y la ética 8
05. Metodología de sistematización 8
I. Estrategia metodológica 8
II. Herramientas utilizadas 9
III. Reflexión ética inicial 9
06. Estructura del informe 9
Capítulo 1: La Experiencia en Campo 11
1.1 Introducción 11
1.2. La experiencia de campo 11
1.2.1 El contexto institucional 11
1.2.1.1.¿De qué trataba el programa? 13
1.2.1.2. Las funciones asignadas y el equipo de trabajo 13
1.2.1.3.¿Cómo eran los talleres? 15
1.2.2 Expectativas laborales y llegada al campo 16
1.2.3 El primer acercamiento de las dinámicas de género 17
1.2.4. La cotidianeidad del trabajo y las dinámicas de género 18
1.2.5 El Reporte X5 21
1.2.5.1 El Día del Reporte X5 22
1.2.6 El momento de la renuncia 25
1.3. Conclusiones 26
Capítulo 2: Analizando la desvalorización de los temas femeninos desde la perspectiva feminista 28
2.1 Introducción 28
2.2 Estudios antropológicos sobre las dificultades para incorporar el enfoque de género en programas agrícolas y de desarrollo 29
2.2.1 ¿Cómo se llegó a implementar el enfoque de género en programas agrícolas y de desarrollo? 29

2.2.1.1 Retos y dificultades en la implementación del enfoque de género en los programas agrícolas y de desarrollo desde la antropología 31
2.3 La teoría feminista sobre los cuidados 37
2.3.1 Los cuidados tienen género y existen géneros de cuidado 37
2.3.1.1 Los cuidados tienen género 37
2.3.1.2 Géneros de cuidado 40
2.4 La valorización desigual del cuidado dentro del proyecto 41
2.4.1 El proyecto "Buen Vivir Tocache" desde una perspectiva de cuidados 42
2.4.1.1 El proyecto y las acciones de cuidado en diferentes líneas 42
2.4.2 Valoración desigual de los cuidados 43
2.5. ¿Qué desafíos, experiencias y sentimientos emergen de la desvalorización de los temas considerados como femeninos dentro del proyecto? 45
2.5.1 La contradicción entre la lógica institucional y la práctica 45
2.5.2 El malestar subjetivo 47
2.6. El observador vulnerable: entre las emociones y la agencia 48
2.6.1 ¿Que es la agencia? 48
2.6.2 Mis emociones en Tocache 49
2.6.3 Observador vulnerable 49
2.6.3.1 La observadora vulnerable 51
Tercer capítulo: Recomendaciones a partir de la reflexión teórica 53
3.1 Introducción 53
3.2 El fortalecimiento ético, administrativo y reflexivo dentro de la institución 53
3.3 La mejora en la formulación, implementación y evaluación de los programas 58
3.4 La responsabilidad ética de los/las antropólogos/as. 60
Conclusiones finales 63
Bibliografía 66

Entre la valorización y la desvalorización de los cuidados feminizados: una experiencia laboral.

01. Introducción

El año pasado trabajé en la provincia de Tocache, dentro de un proyecto de la organización Buen Vivir Tocache. Por ello, me trasladé en marzo a la región de San Martín. Tocache se caracteriza por su clima tropical y por contar con amplias zonas dedicadas a la producción de café y cacao. Del total de la población económicamente activa, el 47.3 % se dedica a la actividad agropecuaria, y dentro de este grupo, aproximadamente el 38 % son mujeres. (Produce Empresarial, 2025)

Mi lugar de trabajo se encontraba en el propio Tocache, sin embargo, al menos tres veces por semana me desplazaba en moto hacia las plazas agrícolas de cacao. En donde se realizaban sesiones de orientación técnica y social. Algunas de estas sesiones constaban acerca de una adecuada gestión técnica. Estos talleres se daban a agricultores de cacao pertenecientes a una cooperativa con la que Buen Vivir Tocache mantenía vínculos.

Mi persona asistía y apoyaba cuando se realizaban los talleres de género que se basaban en un modelo con enfoque familiar. Trabajaba junto a una compañera de la zona, también antropóloga. Su labor consistía en supervisar, diseñar y monitorear los talleres. Además, en el proyecto participaban ingenieros y otros profesionales. Que, aunque no pertenecían directamente a nuestra institución ejercían su labor en el mismo espacio (como los trabajadores administrativos de la cooperativa). Lo mismo ocurría en el campo en donde coincidíamos con ingenieros enviados por el Ministerio del Ambiente y por diversas instituciones privadas o estatales.

A pesar de los esfuerzos, los resultados mostraron que las metas establecidas de los talleres de género no se estaban cumpliendo. Aunque el nombre del programa no incluía explícitamente los términos género o mujer, mis colegas varones asociaban los talleres con estas temáticas. Y con frecuencia minimizan verbalmente el trabajo de mi compañera y el

mío. Y hasta incluso recurrían a comentarios y bromas sexistas, lo que generaba un ambiente laboral incómodo y hostil.

En resumen, y sin pretender detallar toda la experiencia en esta introducción, esta experiencia laboral estuvo marcada por un profundo malestar emocional. Más que nada producto de la vivencia surgida a partir de la valorización y desvalorización concerniente a lo denominado femenino. En este sentido, este trabajo se basa en analizar y reflexionar cómo la labor de una antropóloga cuya función principal es buscar el bienestar económico de las mujeres con las que trabaja. Se ve afectada justamente por una contradicción de la lógica pública institucional y la práctica laboral.

02. Problema y objetivos

Problema central: ¿Cómo el ejercicio profesional de una antropóloga se ve atravesado por los retos que surgen de las dinámicas de género, y qué aporta la teoría antropológica para comprender este proceso y fundamentar la necesidad de una dimensión ética en la práctica laboral?

Objetivo general: Analizar, a partir de mi experiencia, cómo el trabajo de una antropóloga se ve atravesado por los desafíos que surgen de las dinámicas de género y examinar cómo la teoría antropológica permite comprender este proceso.

- **Objetivos específicos:**
    - Describir los retos vinculados a las dinámicas de género que surgieron durante mi experiencia laboral en Tocache y cómo estos influyeron en el ejercicio profesional.
    - Analizar cómo la teoría antropológica nos permite comprender los retos y las nociones que surgen de la contradicción entre el discurso institucional y la desvalorización de aquello asignado como femenino, a partir de mi experiencia laboral.

- Proponer recomendaciones a partir de la reflexión teórica con el fin de fortalecer la formación profesional e institucional.

03. Justificación y relevancia

Es necesario recordar que el estudio de las dinámicas de género forma parte de nuestra formación académica. Sin embargo, aunque contamos con marcos teóricos que problematizan la desigual valoración de actividades feminizadas (como el cuidado, la escucha, la gestión emocional). En la práctica institucional se puede evidenciar una contradicción entre el discurso y la práctica. Esta ocurre cuando instituciones que promueven públicamente la equidad y la participación reproducen, en la práctica laboral desvalorizaciones. Que pueden llegar a minimizar tanto los cuidados, las expresiones asociadas a lo femenino y así como la labor ejercida por mujeres. Nosotros/as como antropólogos/as lidiamos con esto a diario, me refiero a las contradicciones entre el discurso y la práctica. Y no solamente desde una problematización basada en el género, por eso considero necesario un estudio en relación al tema.

A veces este tipo de discordancia puede causar un desgaste emocional, sin embargo, es necesario recordar que esto parte de un problema estructural, que define qué actividades son consideradas valiosas y cuáles no. Desde este enfoque, el malestar, el manejo agencial, las lógicas y los hechos experimentados en Tocache por los diferentes actores. No deben entenderse únicamente como una vivencia subjetiva y/o aislada sino como parte de un sistema que reproduce desigualdades.

Estas experiencias no solo afectaron mi práctica profesional. Sino que revelaron la persistencia de un modelo patriarcal que puede limitar la agencia individual.

En este contexto, la antropología feminista ha permitido visibilizar y problematizar cómo los cuidados y la vulnerabilidad son afectados por estructuras de poder que organizan el trabajo institucional.

Sistematizar esta experiencia no solamente permite comprender mejor las posibilidades del quehacer antropológico frente a estas contradicciones. Sino también permite reflexionar sobre las responsabilidades éticas que implica trabajar en programas con un fin en beneficio de la población intervenida. Además, el desarrollo de este trabajo tiene la intención de incrementar el estudio académico acerca del enfoque de género implementado en los programas de desarrollo y/o agrícolas, situados en un contexto nacional.

04. Marco conceptual preliminar

Para que mi experiencia en Tocache logre dialogar con la teoría antropológica y plasme el objetivo general de este trabajo. He decidido recurrir a tres ejes analíticos: la antropología de las emociones, la antropología feminista del cuidado y la ética antropológica. Estos ejes me permitirán esclarecer los conceptos claves que orientan esta investigación. Entre los conceptos y nociones se encuentran: el malestar subjetivo, los cuidados, la valorización y desvalorización en base al género, las falencias en la aplicación del enfoque de género en los proyectos, la posición situada y la neutralidad, el desafío ético, el observador vulnerable y la agencia.

I. La antropología de las emociones

Al momento de escribir el segundo capítulo utilice la noción del sujeto posicionado de Rosaldo (1989), (y de otros autores) para mostrar cómo, las emociones del antropólogo/a pueden convertirse en una vía legítima para comprender ciertas dimensiones sociales. Este eje, además me permitió delimitar conceptualmente la noción personal del "malestar subjetivo" y la noción de neutralidad. Además, la antropología de las emociones me oriento a desarrollar la idea de cómo el reconocimiento y la gestión de mis emociones en el campo contribuyó a un proceso de autocuidado y de cuidado.

II. La antropología feminista

Otra línea teórica que guía mi reflexión es el dialogo teórico-práctico con la antropología feminista, gracias a que esta se aproxima a estudiar sobre la vulnerabilidad y la posibilidad de agencia del sujeto en el campo. Además, la antropología feminista de los cuidados facilita

el análisis de cómo se minimizan y/o se valorizan las experiencias de las mujeres y de lo femenino en contextos laborales y sociales, como en Tocache, donde sus necesidades suelen ser relegadas ante diversas situaciones.
Estas ideas se conectarán con la teoría del sujeto posicionado en el segundo capítulo, explorando cómo se puede dar una contradicción entre el discurso institucional y la práctica de algunos trabajadores y beneficiarios.

III. La antropología y la ética

Como se verá en el tercer capítulo, se plantea la necesidad de incorporar una dimensión ética constante en la formación y en la práctica antropológica. Explicaré así cómo estas pueden dialogar con la idea de un sujeto posicionado, especialmente cuando este se encuentra institucionalizado. Así como con la antropología feminista que recalca la necesidad de un dialogo ético constante con los demás sujetos de derecho.

Estos tres ejes analíticos me permitieron analizar las experiencias situadas en Tocache. En conjunto con diversos estudios realizados por antropólogos/as sobre la aplicación del enfoque de género en programas de desarrollo y/o agrícolas, pude elaborar las recomendaciones.

05. Metodología de sistematización

I. Estrategia metodológica

Este trabajo se articuló como un diálogo reflexivo entre diversas corrientes antropológicas y mi experiencia de campo. Por ello, el análisis se basó principalmente en fuentes cualitativas provenientes de mi propia memoria que, una vez desarrolladas dialogaron con la teoría antropológica.

Para ello utilice mi narrativa personal describiendo escenarios significativos que me permitieron aproximarme a ciertos enfoques teóricos. Sin embargo, mi experiencia personal descriptiva no pretendió abarcar la totalidad del trabajo.

II. Herramientas utilizadas

Para la reconstrucción descriptiva de mi experiencia de campo empleé un conjunto de formatos etnográficos que permitieron registrar tanto los acontecimientos observados como las dimensiones reflexivas y afectivas del trabajo antropológico. Yo utilicé viñetas etnográficas para presentar escenas que sucedieron en Tocache y *affective journals* orientadas a registrar las emociones y vulnerabilidades surgidas durante el ejercicio de mis funciones.

Además de estos formatos incorporé fuentes complementarias que permitieron enriquecer el análisis descriptivo y analítico. Así incluí descripciones provenientes de correos electrónicos vinculados al diálogo institucional, intercambios registrados en chats de WhatsApp y reportes de trabajo generados y presentados en reuniones generales. Estas fuentes posibilitaron contextualizar mi experiencia. Y también contrastar distintas perspectivas de las distintas capas que se encuentran en el trabajo. Además, me ofrecieron una comprensión más amplia de las dinámicas de género que atravesaron el ejercicio profesional.

III. Reflexión ética inicial

Dado que este trabajo hace una reflexión ética he decidido no utilizar nombres reales ni propios (como el de algunos programas) con el fin de evitar posibles conflictos. En el documento final, todas las personas e instituciones mencionadas serán identificadas mediante seudónimos. (Este es el caso de la cooperativa, por ejemplo) Asimismo, cada sujeto de derecho aludido (en especial la institución protagonista y mi compañera de trabajo) serán informadas acerca de su inclusión en este estudio (aun cuando dicha participación se mantenga en carácter anónimo). Cabe aclarar que cuando me refiero a un sujeto de derecho hago alusión a toda persona natural (como mi persona, los trabajadores o los beneficiarios) y/o a toda persona jurídica (como la institución).

06. Estructura del informe

El presente trabajo se estructura en tres capítulos que buscan articular mi experiencia laboral en Tocache con perspectivas teóricas de la antropología. Además, cada capítulo aborda un objetivo específico.

El primer capítulo se centra en describir los retos vinculados a las dinámicas de género que surgieron durante mi experiencia laboral en Tocache y cómo estos influyeron en mi ejercicio profesional. Aquí se describe la tensión entre el discurso institucional y la desvalorización de aquello asignado como femenino. De tal manera que intenta mostrar la forma en que dichas contradicciones afectaron mi labor cotidiana.

En el segundo capítulo, el enfoque se desplaza hacia un análisis teórico de la antropología de las emociones y la antropología feminista de los cuidados. En este capítulo también se conceptualizan términos como el malestar subjetivo, la vulnerabilidad y la neutralidad. Destacando cómo su reconocimiento contribuye a entender y gestionar las afectaciones y aprendizajes del trabajo de campo. Además, se hace mención de algunos estudios antropológicos y sociales que abordan el enfoque de género en proyectos de desarrollo y/o agrícolas. La intención de analizar estos programas y proyectos es analizar teóricamente la valorización y/o desvalorización en base al género y lo feminizado en diferentes campos sociales. Además de analizar cómo se presentan algunos desafíos basados en la aplicación de este enfoque.

Finalmente, en el tercer capítulo se abordan las recomendaciones. Estas tienen la intención de dialogar con los objetivos específicos partir de la reflexión teórica otorgada en el segundo capitulo y la descripción de mi vivencia en campo del primer capítulo. Estas se construyeron con el fin de fortalecer la formación profesional e institucional.

En el último apartado, además el lector podrá leer las conclusiones, las cuales tienen la intención de cerrar el trabajo con un breve dialogo en base a lo elaborado en los tres anteriores capítulos.

Capítulo 1: La Experiencia en Campo

1.1 Introducción

En este primer capítulo describo, a partir de mi experiencia de trabajo en Tocache, los retos laborales vinculados a las dinámicas de género que atravesaron mi ejercicio profesional y las formas en que estos desafíos influyeron en mi desempeño dentro del espacio laboral. La principal motivación para abordar este tema surge del desgaste emocional que experimenté durante mi ejercicio profesional como antropóloga. En este caso en particular, este desgaste no respondía únicamente a factores individuales, sino que estaba profundamente relacionado con la manera en que ciertas dinámicas de género eran desvalorizadas en la práctica cotidiana.

Para adentrarnos a más detalle retomo episodios de campo elaborados durante mi estancia en la institución, a fin que el lector pueda percibir como determinadas experiencias revelaron mi vulnerabilidad. Esta vulnerabilidad constituye un punto de entrada para comprender la intersección entre mi sensibilidad emocional y las dinámicas de género. Por mi parte considero que la sensibilidad es la predisposición que como sujeto tienes a generar emociones y sensaciones ante un determinado hecho o fenómeno humano.

El análisis de estas experiencias me permite examinar teóricamente en el siguiente capítulo, la tensión entre el discurso institucional (que promueve el bienestar económico de las mujeres) y la desvalorización cotidiana de aquello asociado a lo femenino dentro del entorno laboral. En ese sentido, tales contradicciones no solo configuraron mi práctica profesional, sino que también evidenciaron los límites de la neutralidad esperada para el antropólogo/a. Y además reflexiona sobre la existencia de una posición situada por parte de los sujetos de derecho.

1.2. La experiencia de campo

1.2.1 El contexto institucional

La experiencia de campo se sitúa en Tocache, esta se ubica en el departamento de San Martín, en la Amazonía peruana. Es a la vez capital de la Provincia de Tocache y la ciudad principal del Distrito de Tocache. En 2024, los proyectos que se desarrollaban en la zona respondían

a una agenda cada vez más diversa y orientada por nuevas exigencias internacionales sobre las exportaciones. Estas exigencias están influidas por la aprobación del Reglamento (UE) 2023/1115 sobre productos libres de deforestación (EUDR, por sus siglas en inglés), cuya entrada en vigor está prevista para el 30 de diciembre de 2025 (European Union, 2025). Dicha normativa busca reducir las emisiones de carbono asociadas al consumo y producción de bienes como el cacao, el café y el aceite de palma, estableciendo criterios estrictos de sostenibilidad (Rainforest Alliance, 2023) Para su cumplimiento, el reglamento exige que "los productos sean libres de deforestación, que hayan sido producidos conforme a la legislación del país de origen y que cuenten con una declaración de debida diligencia emitida por el importador". (MIDAGRI, 2025, p.1)

Dado que el Perú es un país primario exportador y ocupa posiciones relevantes en la oferta global de productos regulados por el EUDR, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) impulsó convenios con productores, cooperativas e instituciones privadas para facilitar la transición hacia estas nuevas exigencias (MIDAGRI, 2025) Estas decisiones, inscritas en marcos políticos internacionales y tratados comerciales, suelen discutirse y planificarse en horizontes de mediano y largo plazo. Por ello, incluso antes de la aprobación formal del EUDR, algunas organizaciones (como Buen Vivir Tocache) ya venían desarrollando estrategias técnicas para anticiparse a las exigencias. En 2021 promovieron un plan de acción dentro de la Federación para una Producción Ecológica y, en 2023, lideraron el Acuerdo Cacao, Bosques y Diversidad. (Exportemos.pe, 2023)

Es importante destacar que estas exigencias no se restringen únicamente al ámbito técnico-productivo sino (como veremos más adelante) que también incorporan criterios relacionados con la promoción de derechos humanos. En esa línea, diversas instituciones públicas y privadas (incluyendo aquella en la que trabajé) se posicionaron como entidades promotoras del alineamiento nacional con estos estándares internacionales.

En este marco, Buen Vivir Tocache formaba parte del Programa "Consolidando una oferta de cacao orgánico de bajas emisiones y libre de deforestación en las organizaciones socias de la Cooperativa Amazonía Fértil" cuyo objetivo era fortalecer las capacidades productivas y de cumplimiento normativo en la región.

1.2.1.1.¿De qué trataba el programa?

El programa "Consolidando una oferta de cacao orgánico de bajas emisiones y libre de deforestación en las organizaciones socias de la Cooperativa Amazonía Fértil" buscaba conservar 500 has. de bosques residuales en las fincas de 399 productores de cacao en la región San Martín en Tocache permitiéndoles así ingresar al mercado. Este proyecto había sido producto de un cofinanciamiento entre USAID, el Gobierno de Canadá y Conservación Internacional.

Las agentes partes del programa eran entonces: Buen Vivir Tocache (quien daba el servicio de implementación), la Cooperativa Amazonía Fértil (quien resultaría beneficiario y de aquí en adelante CAF) y otras cinco agencias que se encontraban financiando el proyecto. La CAF es un bloque de cooperativas que reunía a un aproximado de 700 productores.

Para lograr el objetivo del programa se buscaba brindar asistencia técnica y capacitaciones a la cooperativa Además de un realizar diagnóstico de género y de gobernanza.

Como anteriormente había mencionado, el programa también tenía un enfoque social basado en ciertos marcos normativos internacionales. En este sentido trataba de contribuir con los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

Para plasmar el programa ya mencionado, Buen Vivir Tocache se encontraba realizando proyectos como Amazonía y Tecnología, talleres de capacitación, giras técnicas y otros en Tocache. Como podemos observar, el programa constaba de varias acciones donde los beneficiarios y los técnicos se encontraban participando activamente y de forma conjunta. En este marco, en marzo a mí me contratan como asistente en género.

1.2.1.2. Las funciones asignadas y el equipo de trabajo

Mi labor en asistencia en género estaba direccionada al proyecto Amazonía y Tecnología y a las giras técnicas que ya se venían realizando desde antes que entrara. Las giras técnicas organizadas por Buen Vivir Tocache en la región San Martín formaban parte de los esfuerzos por fortalecer la producción de cacao sostenible.

La dinámica de la gira técnica consistía en trasladarnos hacia los espacios de cosecha y/o vivienda de los productores de la cooperativa con el fin de que recibieran asesoría directa del equipo técnico. Durante la jornada se instalaban cuatro estaciones (o talleres, como los llamábamos) de capacitación, cada una dedicada a un aspecto del manejo sostenible del cacao. En la primera de ellas se abordaba el manejo integrado de plaga, en la segunda se daba información sobre los nuevos parámetros del Reglamento Europeo puesto que podía afectar directamente la comercialización del cacao peruano. Así se buscaba un incentivo para que los y las beneficiarias estuviesen motivados para seguir la normativa internacional.

En lo que respecta a cuarta estación, está trataba acerca del género, la empresa seguía un modelo llamado "Modelo comercial para una agricultura familiar ecológica". En la estación se discutían asuntos vinculados al bienestar del hogar, la importancia de considerar las dinámicas sociales en la producción agrícola y se introducía la llamada "Academia Ecológica" (Parte del proyecto Amazonía y Tecnología). Este proyecto trataba de enseñar el uso de herramientas digitales, en pro de un mejor uso del cacao.

Mi labor consistía en implementar y monitorear, junto con otra especialista de género del proyecto, la ejecución de este enfoque (con perspectiva familiar) en las giras y en el proyecto Amazonía y Tecnología. Esto suponía que tenía que trasladarme hasta las parcelas de cultivo, puesto que era el espacio de trabajo. Además de asistir a mi compañera (tomando fotos, aclarando dudas personales de algunos beneficiarios en el tema, asistiendo logísticamente) en las capacitaciones en campo dirigidas a los beneficiarios. Entonces, lo que se buscaba en estas sesiones era generar espacios de diálogo sobre temas como la corresponsabilidad en las labores del hogar o la toma de decisiones dentro de la familia. Y además recopilar las narraciones personales que tenían los usuarios que eran parte de este proyecto a lo largo del tiempo. En este sentido, el objetivo tendría como fin el incluir a las mujeres en las actividades económicas.

Como mencione anteriormente el programa abarcaba la participación de diversos sujetos de derecho, pues el objetivo principal era situarse dentro de un parámetro normativo internacional. Y para eso, se necesitaba la presencia de diversos especialistas e instituciones.

1.2.1.3.¿Cómo eran los talleres?

En los talleres se aplicaba la metodología GALS (Gender Action Learning System), creada por el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola. Esta metodología tenía como objetivo el promover una reflexión familiar. Además de buscar generar un cambio de comportamiento en los hogares y en la comunidad. Así las personas y familias podían actuar de una manera más igualitaria, evitando la inequidad de género.

La metodología buscaba ser accesible y por tal razón estaba basada en el dibujo. Por tal motivo nosotras nos encargábamos de llevar los papelógrafos y los plumones desde la central de la cooperativa hasta sus hogares o hacia la gira. Además, este tipo de taller se podía realizar en grupo (en las giras técnicas) o en las visitas que hacíamos en las viviendas de los beneficiarios. Usualmente esta metodología giraba en torno a tres herramientas principales. La primera era el Plan de Vida: donde se definían metas a corto, mediano y largo plazo. La segunda herramienta era el Árbol de Equidad de Género: que permitía identificar cómo se toman decisiones en el hogar, visualizar roles y responsabilidades, y promover un mayor equilibrio en las tareas. Y la tercera era el Mapa de Empoderamiento y Liderazgo: esta buscaba que las personas analizaran sus redes de apoyo y su participación tanto en la familia como en la comunidad.

Buen Vivir Tocache contemplaba usar un enfoque familiar, pues este creía que así se evitaba cualquier tipo de asperezas que podría presentarse. Cuando me refiero a “algún tipo de asperezas” las encargadas del proyecto en Lima me habían comentado que usualmente no había un buen recibimiento por parte de los beneficiarios, si es que el abordaje del enfoque de género era tratado en un sentido de exclusividad para las mujeres. Como dato curioso y teniendo en cuenta que esto lo redacté el siete de diciembre del 2025, el día de ayer me encontré con una amiga que también había trabajado para Buen Vivir Tocache. Y

conversando con ella me comenta que este enfoque no era de uso exclusivo para la localidad donde yo me encontré.

Con respecto al momento de realizar la metodología GALS, nosotras repartíamos primero los papelotes. Luego procedíamos a explicarles que era lo que tenían que dibujar , después dábamos paso a un momento de la reflexión y concluíamos con la exposición de sus conclusiones. Dependiendo del tiempo se podía o no abarcar las tres herramientas, por eso es que había una visita continua a las familias ya que el tiempo era un tanto limitado. Y generalmente las familias hablaban de experiencias que no podíamos cortar como por ejemplo cuando nos contaban de sus desgastes físicos por la cantidad de tiempo que se encontraban en campo.

1.2.2 Expectativas laborales y llegada al campo

Cuando me informaron que había sido seleccionada para el puesto de asistente social en género en Tocache, me puse muy feliz. Mi felicidad se traducía en motivación y es que, desde mi posición política dentro del espectro del feminismo, consideraba que cualquier trabajo que generará un beneficio para una población vulnerable era valioso. Y suponiendo que la institución que me había contratado seguía un alineamiento similar (en términos de la búsqueda de equidad y bienestar) mi motivación aumentaba. Esa postura individual (que luego también se convertiría en una posición dentro del campo) implicaba que no llegaba al trabajo desde la neutralidad. Yo ya tenía una mirada crítica hacia el patriarcado y, por lo tanto, tenía una carga emocional negativa asociada a ese sistema.

El viernes por la noche aún no recibía los boletos de avión ni el contacto de la persona que, según la institución, me ayudaría a encontrar alojamiento:

> "Siendo viernes por la noche aún espero los boletos de avión, tampoco he sido contactada por la persona que me iba a orientar para buscar un lugar donde quedarme en Tocache".
>
> *(Extraído 1, chat con RR.HH., Lima)*

Ya eran las ocho de la noche y seguía en Lima, a dos días de iniciar un trabajo para el cual aún no tenía garantizado ni el viaje ni dónde dormir. Así que el nerviosismo comenzó a instalarse:

> "¿Si llego a Tingo María el domingo por la noche tendré que quedarme hasta el día siguiente? ¿Y si me paso de la hora? ¿Me descontarán ese día?"

Aunque el problema en sí podía resolverse fácilmente, lo que brotaba era una sensación de incomodidad. El domingo por la mañana llegué a Tingo María y, tras un viaje de tres horas por carretera, finalmente llegué a Tocache. La belleza natural era innegable: el río Huallaga era majestuoso. Y la ruta estaba rodeada de puertos fluviales con una arquitectura que no había visto antes además de presentar una vegetación que crecía a lo vertical. Todo era muy bonito. "¿Estás acostumbrada al calor?", me preguntó el taxista. Ahora que lo pienso, "¿A que estaba acostumbrada?" Al llegar, me dirigí al cuarto que había reservado el viernes. La institución me había prometido pasarme el contacto de una persona que alquilaba departamentos, pero nunca lo hizo. Me recibió Pedro, un ex miembro de la policía nacional, muy amable. Pero había un problema: la estancia solo estaba disponible por dos semanas, puesto que ya estaba reservada para otra persona.

1.2.3 El primer acercamiento de las dinámicas de género

Con una semana y media de trabajo encima y sin éxito buscando otros cuartos. En internet mencionaban que algunos no poseían cocina, otros ya estaban ocupados, y muchos no respondían a las llamadas. Decidí que era hora de ir a buscar a pie por mi cuenta. Honestamente, tenía "nervios" de no poder encontrar algún tipo de alojamiento. Y debido a que estos nervios seguían aumentando se me hizo posible acercarme, al menos superficialmente, a ciertas dinámicas que más adelante pude observar en el espacio laboral. Básicamente los nervios fueron la motivación para buscar alojamiento a pie y encontrarme con ciertas dinámicas de género. A continuación, presento una nota de observación que ejemplifica ese punto:

Figura 1

Alojamiento y dinámicas de género.

Alojamiento y dinámicas de género

Mi alojamiento quedaba a unos minutos del Puerto Nicanor Velásquez, un punto de referencia fácil de reconocer por estar al lado del puente y del río. Desde allí, la plaza central quedaba a un par de cuadras, así que podía orientarme sin mayor dificultad. En la oficina me habían sugerido quedarme en un hotel mientras encontraba un lugar más estable, así que una tarde, salí a recorrer los alojamientos que me habían marcado en el mapa.

Lo primero que empecé a notar fue un patrón. En cada hotel que visitaba (sin importar el tamaño o la ubicación) había grupos de cinco a diez hombres en la entrada. Permanecían allí, de pie observando casi siempre el hotel, como si esperasen a alguien. Eran las cinco de la tarde. Me pregunté si estaban reunidos por algún motivo en particular.

¿Qué hacían ahí? ¿Eran clientes? ¿Supervisores? La escena me resultaba familiar, como si ya lo hubiera visto antes.

Cuando llegué al último hotel que se encontraba en Google maps, me detuve frente a la entrada, miré a los hombres (que también me miraban) En ese momento me encontraba conversando con mi madre por Whatsapp, ella me comentaba que se encontraba preocupaba así que decidí regresar. De pronto se me activó un recuerdo. Y es que, al entrar a la ciudad, había visto varios locales iluminados con rótulos que anunciaban "club para caballeros".

Nota. Elaboración propia, en base a mi experiencia y registro en campo.

Después de esa experiencia había concluido que había una presencia masculina que hasta cierto punto me podría resultar incómoda. "¿Qué era lo que realmente me incomodaba?", pensé.

A partir del anterior evento se me vino a la cabeza la pregunta: "¿Qué significado se le otorgaba a lo femenino y masculino en Tocache?" Pero en ese momento lo deje de lado. Aún tenía tiempo para encontrar un cuarto.

1.2.4. La cotidianeidad del trabajo y las dinámicas de género

Cuando llegué el primer día al centro de trabajo de la cooperativa, me presenté con el presidente y con los trabajadores. El espacio era bastante grande porque se encontraba instalado en lo que vendría a ser una fábrica. Al entrar las primeras que me recibieron fueron unas trabajadoras que eran parte del área administrativa. Luego se presentó mi compañera de

trabajo asignada como mi supervisora y finalmente el presidente de la cooperativa. En este espacio de trabajo, no solamente nos encontrábamos los de la institución Buen Vivir Tocache. Es decir, coexistíamos con trabajadores que habían sido contratados aparte, para estar en trabajos técnicos y administrativos de la fábrica. También ese mismo día, conocí al esposo de mi compañera, quien se encontraba realizando el servicio de movilidad. Este, se me acercó y después de presentarse me dijo:

> —La última chica que estuvo aquí se fue hace dos semanas.
> —¿Por qué se fue? —pregunté.
> —Simplemente no le gustó el sitio. La mayoría de chicas que vienen de Lima suelen irse pronto.

Me pregunté si es que ella habría tenido las mismas expectativas. Mi persona hacía trabajo de gabinete aproximadamente tres veces a la semana. Además, el horario de trabajo era bastante peculiar porque a diferencia de Lima, se implementaba un descanso de media mañana. Este horario, que coincidía cuando el sol "quemaba más" era cuando los trabajadores tenían permitido irse a sus casas y almorzar. Así que de 12 a 2:30 o 3:00, nosotros/as podíamos ir a nuestro cuarto/viviendas a alimentarnos. Felizmente la ciudad era relativamente pequeña, así que la distancia a pie desde la cooperativa a la plaza o a mi cuarto no superaban los 20 minutos.

Por otro lado, cuando teníamos que ir a campo, mi compañera tenía la gentileza de llevarme en su moto. Cabe señalar que era casi imposible ir hasta las parcelas a pie (que se encontraban relativamente alejadas del centro urbano) porque para llegar hasta allá tenías que atravesar un tramo de inmensas vegetaciones extendidas a lo vertical. De todas maneras, atravesar ese tramo me resultaba particularmente bello.

La gira técnica había empezado por las parcelas más cercanas que tenía la cooperativa. Estas se encontraban de 15 a 20 minutos. Usualmente, casi siempre llegábamos más tarde a la implementación de los talleres, porque nuestra estación era la última en ser cubierta.

Los beneficiarios y las beneficiarias, en su mayoría eran personas que oscilaban la mediana edad, poseían algunos animales y vivían relativamente cerca. Sus viviendas se encontraban en una continuidad y se ubicaban al inicio de las parcelas donde cosechaban el cacao. Había relativamente poca población joven, pero, aun así, se podía observar la existencia de niños.

Algo que me llamó la atención era la afluencia con respecto a la cantidad de trabajadores que se encontraban en la gira, algunas veces no eran parte de la cooperativa, ni tampoco eran parte de Buen Vivir Tocache. En este sentido, se veía la presencia de otras instituciones de origen público y privado que pertenecían a la Federación para una Producción Ecológica. Incluso en conversaciones con mis compañeros de trabajo, me comentaban, que podías encontrarte a supervisores de origen extranjero muchas veces provenientes de Brasil o Estados Unidos.

Se podría decir entonces, que había cierto interés por parte de diversos grupos socio-económicos. Sin embargo, estos no participaban en la toma de decisiones que teníamos como institución, o eso al menos paso hasta donde yo estuve trabajando. Las dinámicas de género podían ser observadas también en campo. La Figura 2 ejemplifica ese punto:

Figura 2

¿Recepción desigual?

¿Recepción desigual?

Ese día mi compañera me recogió en moto y, tras atravesar el camino rodeado de una enorme vegetación, llegamos a la tercera estación de la gira técnica de ese día. Los beneficiarios, en su mayoría hombres y mujeres de mediana edad, estaban sentados en largos asientos de madera. Se encontraban escuchando atentamente a una trabajadora que se encontraba hablando acerca del cuidado que se le tenía que dar a las parcelas por las plagas. Ella se encontraba explicando mientras los niños corrían alrededor de los mayores mientras jugaban con las gallinas y los perros.

Ese día tocaba compartir sobre el "plan de vida" que se había armado anteriormente pero no que no se había expuesto. Cuando mi compañera empezó a hablar, varios ya venían de sesiones sobre productividad y manejo del cacao. Mientras ella hablaba algunos de los beneficiarios se levantaban y regresaban a sus parcelas. Otros murmuraban "otra vez lo mismo"

Nota. Elaboración propia, en base a mi experiencia y registro en campo

A partir de esa observación note que, incluso lo que aparentemente no estaba relacionado directamente con asuntos vinculados con el género, como es el caso de un plan de vida. Se llegaba a asociar con nosotras dos (puesto también nos señalaban como "las que realizan talleres de género") y lo consideraban relativamente no deseado.

1.2.5 El Reporte X5

Pasadas unas semanas se tenía que levantar información acerca de los avances, los progresos, las dificultades que como equipo habíamos estado teniendo. Así que cada área se encontraba realizando sus respectivos informes que iban a ser presentados en una reunión que involucraba a todo el equipo. Incluyendo al presidente de la cooperativa. Ahí se discutiría con él, nuevas estrategias o ideas. La encargada de hacer ese reporte era mi supervisora y este reporte ofrecería una visión detallada del avance del enfoque de género dentro de los proyectos implementados. El documento expondría las actividades ejecutadas entre 2023 y 2024. Así como los logros alcanzados en capacitaciones, sensibilización de equipos técnicos y el éxito en el uso de la metodología GALS en las familias productoras.

El reporte X5 señalaba como meta: “Llegar al 30% de mujeres y jóvenes del total de beneficiarios del proyecto” y para eso se impartieron talleres a técnicos/as a socias y jóvenes. Además, se promovieron espacios de gobernanza para asociaciones de mujeres. Asimismo, se detallaron los avances en las metas de participación, donde se registró asistencia mayoritaria de hombres adultos, con menor presencia de mujeres jóvenes, lo cual evidencia patrones de género aún persistentes en el sector.

Sin embargo, uno de los aportes más significativos del documento radicaba en la identificación de los desafíos institucionales y operativos que afectaron la ejecución del enfoque de género. En primer lugar, el reporte reconocía resistencias dentro del personal técnico a la hora de ayudarnos, que se atribuyeron a una sobrecarga laboral. En este sentido se señalaba que el personal mostraba poca disposición para facilitar o acompañar los talleres de género. Debido a lo anterior señalado, estas resistencias limitaron la consolidación del desarrollo del proyecto.

En segundo lugar, el documento señala el tiempo insuficiente para los talleres familiares, los cuales debían impartirse en sesiones de apenas 30 a 40 minutos. Este margen reducido impedía desarrollar adecuadamente las herramientas metodológicas y, al mismo tiempo, afectaba la posibilidad de generar cambios cualitativos en las dinámicas familiares. La

metodología GALS, diseñada para procesos reflexivos más extensos, resultaba difícil de implementar bajo estas condiciones.

Otro desafío importante fue la limitada comprensión y apropiación de las herramientas de género por parte de los productores. De acuerdo con el reporte, muchos participantes no lograban comprender los instrumentos aplicados, lo que reducía la utilidad práctica de las actividades. Además, el reporte evidenció una baja replicación de las herramientas en el hogar, debido a falta de interés, valoración o claridad sobre su aplicabilidad en la vida cotidiana.

Finalmente, se identificaron problemas relacionados con el logro de metas cuantitativas, ya que la asistencia irregular a los talleres dificultaba alcanzar el número de familias esperado. Se señalaba que los beneficiarios priorizaban sus labores agrícolas sobre las actividades del proyecto. Además, la asistencia a la estación de género era reducida a comparación de las otras estaciones técnicas.

Frente a estos desafíos, mi compañero presento en el Reporte X5 propuestas para revertir los anteriores retos. En primer lugar, se proponía reformular indicadores para reflejar de manera más realista el grado de sensibilización alcanzado. En segundo lugar, se proponía reducir metas cuantitativas para adecuarlas a los recursos disponibles. Y en tercer lugar se planteaba desarrollar un piloto cualitativo de acompañamiento intensivo para un grupo reducido de familias, permitiendo evaluar con mayor precisión los efectos de la metodología. Es decir, se buscaba una mejora en cuanto a la forma de como llevar a cabo el proyecto, así ver que cosas arreglar y/o quitar.

Aunque se reconocían los obstáculos que nosotras mismas habíamos señalado reiteradamente en campo. Se insistía en mantener la realidad de las metas logradas. Sin embargo, como veremos más adelante esto no le pareció adecuado a los demás trabajadores y jefes de la Cooperativa Amazonía Fértil.

1.2.5.1 El Día del Reporte X5

Un miércoles por la tarde sucedió la reunión, ese día no teníamos trabajo de campo, sin embargo, nos encontrábamos reunidos en una sala donde había una gran mesa de madera. Cada quien iba llegando a la reunión mientras se sentaba, abría su laptop o empezaba a observar el proyector de la pantalla. Mi compañera antes de la reunión me había avisado que por favor estuviera ahí para tomar fotografías. Era necesario constatar la evidencia del trabajo que estábamos realizando y, también para apoyarla en caso se requiera. Recalco esto porque aparentemente no era necesario que estuviera ahí, pero aun así ella deseaba mi presencia. Además, el equipo me había pedido asistir, aparentemente querían conocerme más porque era relativamente nueva. Transcurrido un tiempo ya se habían reunido los trabajadores. De tanto en tanto, se encontraban pasando al frente y presentando los avances de sus distintas áreas.

Algunos habían expuesto acerca del trabajo que tenía en base la supervisión y la geolocalización de determinadas hectáreas que iban a servir como próximas áreas de cultivo. Otros pedían si es que, se podía volver a impartir sesiones con respecto a las normativas y reglamentos que competían a los tratados internacionales. Y es que algunos beneficiarios aún sembraban cultivos de hoja de coca. Y cabe señalar, que los estándares internacionales, sobre todo los de Estados Unidos, son bastante negativos en cuanto al uso y siembra de este producto.

Me encontraba escuchando, junto al presidente y el resto de los trabajadores, atentamente cada exposición que se hacía. Llegó el momento entonces, de que mi compañera expusiera el reporte X5. En ese momento sentí que las expresiones faciales de las personas que se encontraban en la reunión cambiaron, parecían estar un poco molestos. Sobre todo, en el momento en donde mi compañera señalaba la resistencia de parte también de los técnicos del área. Y el presidente entonces mencionó:

—La meta son mil familias, ¿verdad? —preguntó

—Sí, mil familias.

En ese momento el presidente le transmitió a mi compañera, lo que considero era el sentir de algunos beneficiarios que se habían acercado a él: “A muchos les parece que es aburrido”. Se lo menciono de una forma bastante despectiva.

Mi compañera estuvo de acuerdo con esa afirmación y señalo que en parte podría ser cierto. Esto debido a que los talleres que se hacen en las giras contemplan reflexiones que se hacen de forma personalizada al momento de visitar las casas de los beneficiarios. Pero, sabiendo esta realidad se había propuesto acortar el tiempo de las sesiones.

A pesar de presentar las propuestas señaladas en el Reporte X5 se replanteo otra sugerencia por parte de un ingeniero que se encontraba en la reunión. Este propuso cambiar los indicadores, a lo que el presidente de la cooperativa estuvo de acuerdo. Esto con el fin de que se vieran favorables, en el aspecto de que “hay un avance que Buen Vivir Tocache está realizando”. Cuando en realidad el resultado no era así. A fin de cuentas, “el cliente solo vería los resultados en las tablas”, menciono otra persona.

—¿Cuál es el problema? —dijo alguien.

“Sí, ¿cuál era el problema?”, me dije a mi misma. En ese momento, mi compañera protesto, menciono que no le parecía correcto el tener que obviar datos porque era importante hacer nuestra labor. Ella recalco que era deshonesto “hacer nada, pero figurar que si habíamos hecho algo”. Los rostros de mis compañeros reflejaban una incomodidad y molestia. Yo asumí que era porque de cierta forma se sentían regañados, pero también pudo significar que realmente no deseaban hacer ese taller. En ese momento cada quien empezaba a elevar un poco la voz exponiendo que se les hacía una perdida de tiempo, mientras que mi compañera tenía que escuchar que llamaban a su trabajo una “pérdida de tiempo”.

A mí se me hizo un poco ilógico, ósea a fin de cuentas ellos no se encontraban ni si quiera elaborando los talleres “¿Qué tanto les molestaba?”, pensé. Ese intercambio verbal, se me hizo muy difícil de presenciar.

Después de la reunión, mi compañera y su pareja me invitaron a comer. Durante el almuerzo, ella me dijo que esperaba que resistiera en el trabajo, porque "siempre es lo mismo". Su pareja agregó: "Te doy una semana más".

1.2.6 El momento de la renuncia

A partir de ese episodio comprendí que no se trataba únicamente de un desacuerdo de cómo llevar a cabo los talleres. En realidad, no importaba mucho si es que se reducía el tiempo de trabajo de nosotras y para las beneficiarias. El desacuerdo partía de una forma sistemática de rechazo a los temas vinculados con lo femenino.

En este sentido, había un rechazo hacia las beneficiarias, hacia los talleres dirigidos a ellas y hacía las trabajadoras. Esta posición partía tanto por parte de los trabajadores como los beneficiarios. Y estas quedaban relegadas a los objetivos cuantificables del proyecto. Objetivos que al fin y al cabo no eran necesarios cumplir, aparentemente.

Las expectativas que había tenido en ese momento, el trato que mis compañeros de trabajo habían tenido hacia mi compañera hizo que mis nervios se dispararan. La motivación que tenía en un primer momento se intercambió por una molestia y hartazgo. Y ese fue el momento en que decidí presentar mi renuncia como una respuesta a un malestar que sentía hacía todo lo acontecido.

> "Hola XXXXXXXX. Espero que te encuentres bien. Muy aparte del motivo de la renuncia, quería comentarte mi preocupación por cómo se desarrolló la reunión del día jueves. Creo que el equipo de género tiene conocimiento sobre la resistencia que hay entre algunos miembros de las cooperativas en la implementación de talleres de género. Sin embargo (y es un poco triste) también parte de nuestro equipo tiene un sesgo similar. Un sesgo que se demostró con una actitud hostil y cerrada hacia la exposición de la compañera "X". La forma en que se expresaban con comentarios como: "Las personas ya están cansadas de…" se contradecía cuando otro miembro del equipo hizo un comentario similar y "Y" respondió: "Pero habrá temas nuevos". Para mí todo esto dejó en evidencia que lamentablemente minimizan el tema."
>
> *(Extraído 2, carta de renuncia)*

Y así, finalmente (y con mucho pesar) terminé despidiéndome de lo que había sido mi experiencia laboral.

1.3. Conclusiones

En primer lugar, y a partir de la descripción de lo que a mi persona experimentó. Puedo señalar que en mi trabajo había un choque entre el discurso institucional y las prácticas laborales. Y es que la institución buscaba alinearse públicamente a nuevas exigencias internacionales, como anteriormente había mencionado. Pero en la práctica se solía priorizar el cumplimiento de algunas metas frente a otras que tenían un componente de género.

Por otro lado, tanto algunos beneficiarios, especialmente quienes se encontraban en una posición de mayor nivel también estaban a favor de ese "maquileo". Entonces podríamos decir que, como segunda conclusión, existía una desvalorización hacia lo considerado como femenino. Adentrándonos un poco al segundo capítulo podemos señalar que, en Tocache, algunas mujeres realizaban labores de cuidado que no generaban un valor monetario, lo que relegaba sus necesidades y experiencias. Sin embargo, no todas las mujeres se dedicaban exclusivamente al cuidado. Algunas de ellas pertenecían a la cooperativa, eran agriculturas y aportaban económicamente a la economía familiar.

Teniendo esto en cuenta, considero que la lógica capitalista permeaba el imaginario de los trabajadores y además se entrecruzaba con una lógica patriarcal. Es decir que, aunque las mujeres contribuían monetariamente. Sus necesidades podían ser igualmente minimizadas cómo menciona Silvia Federici (2010). Así, la presión institucional de algunos trabajadores por "ajustar" datos expresaba una lógica que privilegiaba el cumplimiento de metas determinadas. Y en beneficio de la cooperativa. Pero dejando de lado el hecho de qué, la base de uno de los componentes del programa era el logro de un beneficio económico de las mujeres.

En tercer lugar indico que esta experiencia laboral estuvo atravesada por diferentes emocionalidades que yo consideré (en su momento) como negativas. Algo que se evidenció

desde mi experiencia al buscar alojamiento. Nuevamente me pregunto: ¿qué era lo que realmente me incomodaba? Yo siento que me encontraba incomoda porque llegue al espacio como un sujeto posicionado. En el sentido que yo asociaba determinadas experiencias/expresiones humanas/sociales como algo negativo. Entonces, ¿la metodología que busca que el antropólogo mantenga un sesgo neutral es realmente posible de seguir?

Y es que incluso en un entorno laboral, con preparación metodológica. Y con la consciencia de que "evidentemente vas a un lugar ajeno", ciertas emociones negativas pueden considerarse un reto. Sin embargo, a mi parecer, no se trata de, siguiendo la línea de Behar (1996) rechazar la sensibilidad o la vulnerabilidad, sino de reconocerlas y gestionarlas. Martos (2010) señala que la gestión emocional del antropólogo: la regulación frente a la incomodidad y otras sensaciones, junto con la reflexión sobre sus atributos como investigador. Puede desempeñar un rol importante en el ejercicio laboral. Y para mí también, juega cierto rol en el sentido agencial. Entonces la gestión emocional puede mejorar el desempeño del antropólogo, como veremos más adelante.

Como cuarta conclusión noto que la experiencia laboral que tuve fue un desafío laboral y ético. Y es que siguiendo una línea de las dos anteriores conclusiones. Aparece la pregunta de cómo debí haber actuado desde mi labor de antropóloga (no de una forma personal). Ósea, que cómo debí haber comportado frente a una contradicción entre el discurso y la práctica. Sé que, si relatara esta problemática a colegas, recibiría respuestas mixtas: algunos no harían nada, otros sí. En este sentido el sobrellevar la ética como una antropóloga apareció como un desafío.

Capítulo 2: Analizando la desvalorización de los temas femeninos desde la perspectiva feminista

2.1 Introducción

El presente capítulo propone un análisis teórico en base a mi experiencia de trabajo en Tocache. El objetivo es analizar cómo la teoría antropológica permite comprender los retos y las nociones que emergen de la contradicción entre el discurso institucional y la desvalorización de aquello asignado como femenino, especialmente en torno a los cuidados.

A lo largo del capítulo sostengo que a veces, dentro de los programas de desarrollo se pueden reproducir jerarquías que desvalorizan o no contemplan las necesidades de la población beneficiaria feminizada. Esta lógica tiende además a minimizar el espectro del trabajo de cuidado. Así entonces, examino cómo estas tensiones se expresan en las interacciones cotidianas entre equipos institucionales y beneficiarios. Y cómo también, se pueden llegar a entrelazar con otras aristas sociales.

El capítulo se organiza en cinco partes. En la primera parte describo, de una forma breve la historia del cómo se dieron los proyectos de desarrollo y agrarios con perspectiva de género. Así recurro a la teoría antropológica que ofrece herramientas metodológicas y teóricas para comprender dichas complejidades. Además, describo y analizo acerca de los desafíos y falencias de la implementación del enfoque de género en otros programas sociales. Asimismo, en mi centro de trabajo

En la segunda parte exploro las distintas líneas de cuidado en Tocache. A estas líneas de cuidado, además, les asigno un sentido de género. Al mismo tiempo señalo que hay tipos de cuidados. En la tercera parte, analizo la valoración y desvaloración desigual del cuidado dentro de mi centro de trabajo. En la cuarta parte reflexiono sobre los desafíos, experiencias y sentimientos basándonos en el malestar subjetivo que emergió a partir de mi experiencia laboral. Finalmente culminó con la noción del observador vulnerable y el sentido de agencia.

2.2 Estudios antropológicos sobre las dificultades para incorporar el enfoque de género en programas agrícolas y de desarrollo

2.2.1 ¿Cómo se llegó a implementar el enfoque de género en programas agrícolas y de desarrollo?

Conviene identificar primero a los agentes responsables de impulsar estos cambios dentro de la sociedad. Entre ellos, el Estado ocupa un lugar central como promotor de políticas públicas orientadas a reducir desigualdades y garantizar derechos. Tras la Segunda Guerra Mundial, los estados-nación ingresaron en una nueva etapa de relaciones internacionales que buscaban alejarse de la confrontación bélica. Es decir, dejaban de lado el enfoque realista y daban paso a un enfoque más "liberal" (Keohane & Nye, 1977) El surgimiento de una política internacional, basada en la cooperación la multilateral y la diplomacia, sentó las bases de un nuevo orden global (Keohane & Nye, 1977). La creación de la Organización de las Naciones Unidas en 1945 marcó el inicio de un período en el que el derecho internacional se consolidó como instrumento de regulación social internacional. Es decir, no solo existía un campo de debate y acuerdos en común para el comercio y lo bélico, sino también para el desarrollo.

Tiempo después, en diversos países surgió y se fortaleció la idea del Estado de bienestar, entendido como el ente responsable de garantizar derechos sociales básicos, promover el desarrollo y reducir desigualdades (Esping-Andersen, 1990). Dentro de este marco, los Estados impulsaron programas sociales y políticas agrícolas.

Sin embargo, la incorporación de una perspectiva de género para el diseño de estas políticas públicas no fue inmediata. La implementación de esta empezó a cobrar importancia hacia las últimas décadas del siglo XX. Un punto de inflexión significativo fue la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995 (Cheong et al. 2023). En donde Estados, organizaciones feministas y lideresas de múltiples regiones formularon la Plataforma de Acción de Beijing. En la que se reconoció que:

> "La erradicación de la pobreza basada en el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social exige la participación de la mujer en el desarrollo económico y social e igualdad de oportunidades, y la participación plena y en pie de igualdad de mujeres y hombres en

> calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona" (ONU Mujeres, 1995, p.11,12).

Y con lo que respecta a la elaboración de programas de desarrollo:

> "Es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer". (ONU Mujeres, 1995, p 12.).

De aquí se desprende que las mujeres:

- Son fundamentales en la gestión y conservación de los recursos naturales (ONU Mujeres, 1995).
- Deben participar activamente en la toma de decisiones ambientales (ONU Mujeres, 1995).
- Es necesario la realización de programas y políticas que tengan un enfoque de género (ONU Mujeres, 1995).

Como mencioné anteriormente, uno de los agentes clave que impulsa los programas de desarrollo y agrícolas con enfoque de género es el Estado. Sin embargo, y de nuevo siguiendo una lógica que dialoga con la política internacional "los estados han descartado gran parte de sus obligaciones de bienestar social a sus ciudadanos" (Reinke,2019, p. 100). Es así que, en esta etapa contemporánea otros actores han surgido para poder tomar acción ante esta falta del Estado. En este caso, las instituciones privadas o también llamadas ONG´s. (Reinke, 2019)

Entonces, actualmente, en los programas de desarrollo se observa que hay agentes más allá del estado con la capacidad para financiar, promover y diseñar proyectos. Por ello, al evaluar los retos asociados a estos programas, es necesario considerar las intenciones de los actores que los impulsan.

2.2.1.1 Retos y dificultades en la implementación del enfoque de género en los programas agrícolas y de desarrollo desde la antropología

Las dificultades que he identificado pueden agruparse en tres espectros vinculados a la implementación de los programas. El primero se relaciona con el análisis de la problemática a partir del sentido mismo de la propuesta. El segundo espectro gira en torno a las interfaces o campos sociales, que surgen entre las lógicas y prácticas de quienes intervienen y de quienes son intervenidos. El tercer espectro trata a raíz de las problemáticas que emergen desde la propia población intervenida.

2.2.1.1.1. Problemáticas situadas a partir del sentido de la propuesta

En cuanto a las investigaciones que exploran las dificultades presentes en los programas de desarrollo desde el sentido mismo de sus propuestas. Destaca el estudio con un enfoque antropológico de Cheong et al. (2023). Este estudio plantea que, uno de los principales retos radica precisamente en la lógica. Es decir, en el sentido asignado proveniente de la elaboración del programa. Los investigadores analizaron la implementación del enfoque de género en programas de desarrollo agrícola en Myanmar y Nepal. Para su análisis utilizaron el enfoque WPR y los aportes de Bacchi (2000). A partir de los cuales señalan que los efectos discursivos de las políticas pueden generar procesos de subjetivación negativos. En otras palabras, pueden derivar en la responsabilización o afectación de las poblaciones a las que se pretende beneficiar. Ante ello exploran cinco problemáticas:

La primera se encuentra en las narrativas que presentan a la igualdad de género como un instrumento para alcanzar el desarrollo económico. Esta perspectiva implica una instrumentalización del enfoque de género. Es decir, este enfoque estaría exclusivamente orientado a producir resultados cuantitativos favorables en términos económicos. Y se asume que aquellos resultados favorables, conducirían automáticamente al empoderamiento de las mujeres. Independientemente si es que las beneficiarias tienen algún tipo de afectación proveniente de otros factores estructurales y/o aristas sociales. Es decir, dejarían de lado otros objetivos como la búsqueda de bienestar (más allá del económico) y de la garantía de otros derechos. (Cheong et al.,2023)

Una segunda problemática surge en torno al escenario de las llamadas “mujeres renuentes” (Cheong et al.,2023, p.13), es decir, aquellas que no desean participar en los programas de desarrollo. Esta problemática aparece cuando en los programas se busca la totalidad o la mayoría de la participación. Sin justificar por qué las mujeres “deberían de participar".

Esta ausencia de análisis puede conducir a un tercer reto: la atribución de responsabilidad exclusiva a quienes deciden no participar. (Cheong et al.,2023) Ello genera un mecanismo de exclusión que. En términos discursivos, “las mujeres que no participan se les etiqueta como incumplidoras”. (Cheong et al.,2023,p.13.) Sin siquiera considerar estrategias para incluirlas de manera significativa. Y sin siquiera considerar el porqué de su no participación.

De esta lógica se desprende una cuarta problemática. Surge a partir de la búsqueda de una mayor participación de las mujeres en las asambleas o en la toma de decisiones. Cuando con frecuencia, su presencia no se traduce en una capacidad real de influencia. (Cheong et al.,2023) A esto se suma el riesgo de que los programas de desarrollo tienden a homogeneizar a “las mujeres”, ignorando la importancia de un enfoque interseccional. Es decir, al momento de buscar una democratización en la participación, sin plantear un método, ignoran la posibilidad de encontrar una distribución desigual del poder social o económico entre las mismas mujeres. Lo que llevaría a que algunas de estas corran un riesgo de marginación.

Finalmente, una quinta problemática se ubicaría cuando en algunas sociedades donde se reconoce la diversidad de género. Y, sin embargo, los programas de desarrollo tienden a reproducir una lógica binaria, reduciendo la problemática de género exclusivamente a un asunto de mujeres (Cheong et al.,2023). Esto no sólo desplaza la responsabilidad de mejorar el bienestar por parte de los hombres, sino que también excluye a otras identidades de género que no encajan en la perspectiva binaria o hegemónica.

El estudio de Mahama et al. (2023) se encuentra también dentro del espectro de las investigaciones que examinan las dificultades a partir del sentido del programa. Este estudio, además le agrega un sentido técnico. Analizando el enfoque de género en la implementación de programas de desarrollo en Ghana. A partir de este caso, y tomando los aportes de Dihhot

et al. (2015) citado en Mahama et al. (2023) señala algo muy importante: “la adopción de narrativas en torno al género y la equidad en las políticas e incluso en los programas no necesariamente conduce a su implementación”. (p.15)
Asimismo, siguiendo los aportes de Paudyal et al. (2019), citado en Mahama et al. (2023) advierte que “existe una gran variación en la manera en que se entiende e integra la perspectiva de género”. (p.15) Entonces si es que lo aterrizamos en un enfoque nacional, podría existir una diversidad de discursos e implementaciones diversas, variadas, contradictorias entre sí mismas.

Entre las problemáticas identificadas en el estudio de Mahama et al. (2023) encontramos:

- La ausencia de estrategias claras para la implementación.
- La falta de un presupuesto adecuadamente asignado.
- Reducción del enfoque de género a asunto exclusivo de mujeres
- Escasa articulación entre las políticas públicas y otras instancias del gobierno.
- La actitud ambivalente de los funcionarios: mientras algunos muestran indiferencia frente al tema, otros se sienten sobrecargados por las capacitaciones en género.

En resumen, notamos que tanto en los análisis de Mahama et al. (2023) y Cheong et al. (2023) coinciden que el enfoque de género suele ser reducido a un asunto de mujeres. Y que, los programas cuentan con una ausencia o escasa estrategia en torno a una implementación adecuada que podría generar cierta afectación posterior. En este sentido, y siguiendo las problemáticas identificadas anteriormente, en Tocache existía una actitud ambivalente de los funcionarios mostrando una indiferencia. Incluso una renuencia a implementar los talleres de género. Además, considero que también hubo una ausencia de estrategias claras para la implementación, en el sentido de una clara falta de nombramiento de las beneficiarias al momento de formular el programa. Faltando información acerca de cómo ese proyecto las podía beneficiar más allá del ámbito económico. O cómo es que el ámbito económico las podría ayudar por si mismo.

2.2.1.1.2. Problemáticas que giran en torno a las interfaces.

En esta sección resulta pertinente recuperar el estudio realizado por Conti y Sánchez Iudicello (2023), quienes desarrollan una reflexión metodológica sobre la evaluación hacia las políticas de desarrollo agropecuario. Que usan o no en el enfoque de género.

Su propuesta metodológica parte de utilizar la noción de interfaz para comprender las problemáticas que surgen a partir de la implementación del enfoque de género. Siguiendo esta línea, la interfaz sigue una perspectiva del "posestructuralismo" (Conti & Sánchez Iudicello, 2023 p.5). Y sería tomada como un espacio social en conflicto, donde convergen actores con diversos sistemas de valores, lógicas y dinámicas de poder. La interfaz entonces, "constituye un escenario donde se producen encuentros y desencuentros que condicionan a partir de distintos sistemas de valores, lógica de intereses, matrices de conocimientos y dinámicas de poder" (Conti & Sánchez Iudicello, 2023 p.5)

Desde esta perspectiva, las experiencias dentro de un programa y/o política orientada al enfoque de género no necesariamente siguen una lógica lineal o única.A partir de este planteamiento, los autores distinguen dos subsistemas o espacios analíticos la interfaz institucional y la interfaz territorial(Conti & Sánchez Iudicello, 2023):

I. <u>La interfaz institucional</u>

Este espacio reúne a los individuos encargados de ejecutar las políticas con enfoque de género, y a quienes interactúan dentro de las dinámicas institucionales y normativas. En este ámbito, el estudio identifica diversos retos:

Con respecto a las problemáticas que suceden dentro de la institución. En primer lugar, localizan que las relaciones interpersonales se ven afectadas por manifestaciones de discriminación de género entre colegas, reflejadas en comentarios sexistas y en prácticas cotidianas que reproducen jerarquías de género. (Conti & Sánchez Iudicello, 2023) En segundo lugar señalan que las dinámicas sociales institucionales muestran problemas como "la sobrerrepresentación femenina" (Conti & Sánchez Iudicello, 2023, p.9) en puestos vinculados a roles tradicionales. En tercer lugar, identifican una persistencia de "segregación vertical" (Conti & Sánchez Iudicello, 2023, p.9). en base al género, en el espacio laboral. En cuarto lugar, encuentran que hay un escaso compromiso de las autoridades con respecto a la

igualdad de género. Y finalmente explican acerca de la limitada capacidad institucional para abordar situaciones de violencia de género (Conti & Sánchez Iudicello, 2023)

Los autores explican que hay algunas problemáticas que emergen desde la lógica institucional. Es decir "por parte de la institución hacia…". Por ejemplo, señalan que algunas instituciones presentan una supuesta neutralidad que llega a negar la dimensión de género. Es decir, no se toma en cuenta el enfoque de género para la realización de algunos programas. Además, hay un cierre (por parte de la institución) hacia el intercambio de ideas. Expresado en la resistencia frente a demandas, cuestionamientos y debates relacionados con el género.

II. La interfaz territorial

El subsistema de interfaz territorial corresponde al espacio donde los efectos de las intervenciones con enfoque de género aterrizan en la vida cotidiana de los destinatarios (Conti & Sánchez Iudicello, 2023). En este nivel se identifican los siguientes desafíos:

Por un lado, las relaciones interpersonales en campo pueden verse condicionadas por la relación sexo-genérica entre técnicos y beneficiarios, lo que dificulta abordar ciertos temas percibidos como sensibles o "cerrados" dentro de la comunidad. (Conti & Sánchez Iudicello, 2023). Por otro lado, las trabajadoras enfrentan retos específicos, como la desvalorización de su profesión por parte de los beneficiarios, así como de colegas o autoridades locales. (Conti & Sánchez Iudicello, 2023) A ello se suma la exposición a riesgos durante las salidas a campo, consideradas por ellas mismas entornos de mayor vulnerabilidad. (Conti & Sánchez Iudicello, 2023)

Finalmente, las condiciones estructurales de la población pueden llegar a profundizar las desigualdades de género. El estudio señalo que las mujeres suelen ocupar posiciones de subordinación y, en muchos casos, se encuentran expuestas a violencia física y simbólica, lo que limita su capacidad de participación en los programas de desarrollo (Conti & Sánchez Iudicello, 2023)

III. Problemáticas que emergen desde la propia población intervenida.

En cuanto a las investigaciones que analizan las dificultades de los programas de desarrollo desde la perspectiva de la población intervenida, los estudios más cercanos provienen de

instituciones internacionales como la FAO. En realidad, este estudio es más cercano a un manual para los equipos de la ONU, que busca orientar de alguna u otra formar la forma de integrar el enfoque de género. Entre los principales retos identificados, se encuentran los siguientes:

- Limitaciones de capital por parte de las mujeres para adquirir insumos materiales, lo que restringe su acceso a las cadenas de valor, la producción y el control de recursos. (FAO. 2009)
- "Las mujeres disponen de menos recursos productivos que los hombres (tierra, mano de obra, agua, tecnología, etc.), ello incrementa su vulnerabilidad" (FAO, 2009, p.29)
- Responsabilidades en base al género asociadas al rol de cuidado (FAO, 2009)
- "Las normativas oficiales y socioculturales" (FAP,2009, p.29) sobre los derechos de propiedad pueden afectar directa o indirectamente la participación de las mujeres en las cadenas de valor. Por ejemplo, las mujeres rurales e indígenas pueden poseer menos títulos de propiedad que sus pares.
- La adopción de un "modelo unitario de hogar" (FAO, 2009, p.29) puede exacerbar desigualdades de género, ya que las preferencias e intereses de los miembros masculinos del hogar no siempre coinciden con los de las mujeres.

En conjunto, la revisión de estas investigaciones permite observar que las dificultades en la implementación de los programas de desarrollo con enfoque de género no responden a un único factor. Sino a la convergencia de tensiones estructurales, institucionales y socioculturales que operan simultáneamente. Y que, además, pueden analizarse desde el lenguaje, desde campos sociales o interfaces o desde el mismo sitio intervenido. Siguiendo el trabajo de Cheong et al. (2023), Mahama et al. (2023) y la línea que aterriza estas problemáticas en dos interfaces usada por Conti & Sánchez Iudicello (2023). Elaboré la Tabla 1 que se encuentra situado en tres temporalidades, basándonos en el proyecto en el que laboré:

Tabla 1

Tabla de desafíos concernientes a la aplicación del enfoque de género en mi área de trabajo.

Antes	Durante	Después
-Las mujeres no son mencionadas en el título del programa -No se plantea evitar una instrumentalización de las mujeres - Se prioriza lo económico frente a otros logros -No se menciona cómo se puede evitar que el proyecto reproduzca lógicas patriarcales dentro de las interfaces territoriales y/o institucionales	-Se sigue un enfoque familiar -No se menciona cómo se puede garantizar una participación efectiva y democrática de las mujeres -No hay una línea clara sobre cómo se solucionan los conflictos que siguen cierta lógica patriarcal dentro de las interfaces y/o territoriales institucionales.	-El objetivo se basa en lo económico más se tienen que tomar en cuenta otros aspectos: lo intercultural, lo etéreo, la lengua (entre otros aspectos)

Nota. Elaboración propia, en base a los datos proporcionados por Cheong et al. (2023), Conti & Sánchez Iudicello (2023), Mahama et al. (2023).

2.3 La teoría feminista sobre los cuidados

2.3.1 Los cuidados tienen género y existen géneros de cuidado

2.3.1.1 Los cuidados tienen género

La explicación que utilizaré para describir que los cuidados tienen género se basa en una integración teórica que combina aportes antropológicos y feministas (que bordean el estudio económico) situando la discusión en un contexto contemporáneo.

Ahora bien, ¿cómo se construye la idea de que el cuidado es "propio" de las mujeres? Comas-d'Argemir (2014) señala que, desde una perspectiva antropológica, esta creencia se sostiene en la articulación de tres lógicas sociales y sistemáticas. La primera lógica que estructura la feminización del cuidado es la lógica de la sexualidad. Esta sería una construcción social que converge de la sexualidad, la biología y la capacidad de cuidado. Partiendo de la idea que las mujeres obtienen esas características al ser madres. Es decir, al momento de la maternidad se refuerza la idea de que las mujeres, por su rol "en la reproducción de la vida y en las primeras etapas de la crianza, poseen una supuesta

predisposición natural hacia estas tareas" (Comas-d'Argemir, 2014, p.168). Esta relación produce un paralelismo simbólico que vincula lo femenino con lo natural y lo masculino con lo cultural, esencializando así las capacidades de cuidado.

A ello se suma la lógica del parentesco, "distribuyendo a las personas en una red genealógica en base a la cual se otorgan atributos, derechos y roles" (Comas-d'Argemir, 2014, p.168). A partir de estos principios familiares se estructurarían las divisiones del trabajo doméstico. Y se regularían las prácticas de "dar y recibir asistencia" (Comas-d'Argemir, 2014, p.168) a las mujeres. Lo que contribuye a consolidar el cuidado como responsabilidad de ellas. Las mujeres entonces tendrán, por un principio familiar, el rol de cuidar a sus hijos, padres y hermanos.

Finalmente, la lógica del género, que según plantea D'Argemir (2014), resulta de la interacción entre la arista de la sexualidad (y para mí del sistema sexo-género) y las expectativas sociales derivadas de las interpretaciones y asignaciones culturales de la diferencia biológica entre hombres y mujeres. A partir de la convergencia de estas cuatro lógicas, se desprende la definición del cuidado como una actividad intrínseca de lo femenino. Reforzando su asignación desigual frente a los hombres, y su naturalización en el orden social.

Para profundizar en la lógica que deviene del género. Y además aterrizando en un marco local y situándonos en el territorio de mi proyecto, es necesario adentrarnos en el contexto peruano-amazónico. Fuller (2013) identifica dos tendencias en la investigación antropológica sobre el género en esta región. La primera tendencia señala que las poblaciones amazónicas poseen sus propias lógicas socio-culturales y sistemas de asignación de género. La segunda sostiene que "las relaciones de género han sido profundamente transformadas por la interacción con colonos-mestizos" (Fuller, 2013, p. 43).
Estas transformaciones "producto de la colonización, la modernización y la progresiva institucionalización de la vida social, no solo han redefinido los roles y expectativas de género en las comunidades amazónicas" (Fuller,2013, p.43).

En este punto, resulta fundamental articular la lectura antropológica con los aportes feministas que analizan cómo los sistemas económicos operan sobre estos roles. Puesto que mi labor como asistente de género se interceptaba con una búsqueda del bienestar/empoderamiento económico de la población.

La autora D'Argemir (2014) sostiene que el problema de los cuidados se origina en su aparente universalidad. En este sentido ella señala que todas las personas reciben cuidados en algún momento de su vida, aunque lo hagan de maneras diversas. Es a partir de la diversidad que la lógica capitalista, centrada en la funcionalidad, la productividad ha contribuido a minimizar y desvalorizar el cuidado. Así pues, desplazaría a los cuidados al ámbito doméstico/privado asignándoselo históricamente a las mujeres.

Es aquí donde cobra relevancia el análisis de Silvia Federici (2010). La autora sostiene que las estructuras capitalistas tienden a invisibilizar el trabajo doméstico y comunitario realizado por las mujeres, priorizando únicamente los resultados cuantificables. En este marco, la funcionalidad y la ganancia monetaria adquieren primacía frente a aquellas actividades como el cuidado que no generan beneficios económicos directos. En este sentido las prácticas de cuidado serían marginalizadas.

A partir de lo señalado por Federici (2010) las mujeres de Tocache, como muchas otras en el Perú, se encuentran en tensión con estas expectativas del sistema. Así al momento de desempeñar roles de cuidado en el hogar, con sus parejas o con familiares mayores. Sus necesidades, emociones y prioridades quedarían relegadas, siempre y cuando no interfieran con los intereses de quienes poseen capital. O de quienes buscan reproducir los resultados que el capitalismo considera valiosos. La insistencia en “ajustar” los datos para cumplir metas formales evidencio esta lógica, que prioriza el cumplimiento de objetivos institucionales por encima del bienestar de las mujeres. Además, de la priorización de otras metas en beneficio económico, más no completamente social, de la cooperativa.

2.3.1.2 Géneros de cuidado

Para comprender más acerca de la noción del cuidado, resulta útil distinguir entre las modalidades mediante los cuales este se distribuye. Para lo cual me acerco a la lógica propuesta dada por Hughes (2002) de Tronto (1993).

En esa línea, pueden identificarse al menos cuatro grandes tipos de cuidado. El primero, es el cuidado familiar o doméstico. Este es aquel que tradicionalmente es privado y se realiza en el hogar. Además, este tipo de cuidado ha sido históricamente asumido por las mujeres (Hughes,2002) Incluye actividades cotidianas como cocinar, limpiar, atender necesidades emocionales o cuidar a personas mayores o enfermas. Este tipo de cuidado opera bajo lógicas afectivas y morales vinculadas al parentesco. Pero también bajo relaciones de género que asignan a las mujeres la responsabilidad principal de "cuidar", incluso cuando participan en el mercado laboral (Hughes,2002)

El segundo es el cuidado comunitario y se refiere a las prácticas de apoyo mutuo que surgen en formas de colectividad. (Hughes,2002) El tercero es el cuidado estatal y/o público, comprende los servicios, políticas y programas que el Estado y/o otras entidades diseñan para garantizar el bienestar de la población (Hughes,2002). El cuarto es el cuidado mercantilizado, es aquel que se adquiere a través del mercado. En este tipo de cuidado podrían orbitar el trabajo de las empleadas domésticas, de los cuidadores remunerados, y de los servicios privados de salud o centros de atención (Hughes,2002)

Sin embargo, cabe señalar que el cuidado no es transversal ni estático. Lo anteriormente señalado se puede configurar de otras formas un cuidado que se encuentra en la arista del cuidado familiar, puede mutar o puede pertenecer a dos o más categorías. Por ejemplo, el cuidado del medio ambiente no entra perfectamente en una arista en específico, sin embargo, con el paso de los años ha permeado bajo la esfera del cuidado estatal y mercantil.

En este sentido, en el marco del trabajo que realice. Podría decir que, además de señalar que existe un género asignado al cuidado en Tocache, también había tipos de géneros de cuidado. Por ejemplo, desde el tipo de cuidado familiar, las mujeres eran las se dedicaban mayormente a las tareas del hogar. Con respecto al cuidado comunitario, la cooperativa podría significar

la búsqueda de un cuidado económico comunitario. El señalamiento que hace Hughes (2002) con respecto a que el cuidado no es transversal, se puede comprender desde el cuidado mismo del medio ambiente.

Podríamos señalar, que el cuidado que se realizaba en Tocache, con el fin de reducir las emisiones de carbono tenía como fin el cuidado del planeta. Sin embargo, partía desde una lógica mercantil por parte de la institución (la búsqueda de financiamiento significa que se adquiere desde el mercado) Además, de situarse desde el cuidado público (se buscaba garantizar el bienestar de una población mediante un acuerdo internacional). Entonces, existía cierta diversidad en cuanto a los tipos de géneros de cuidado, pero una asignación de género (A pesar de que los beneficiarios mismos participaban de cuidados) Siguiendo esta última línea podría indicar, que es a partir de la asignación de lo femenino existe una valorización y desvalorización incluso si dos partes cuidan lo mismo.

2.4 La valorización desigual del cuidado dentro del proyecto

En esta sección me gustaría tomar en cuenta el análisis de propuesta dada por Hughes (2002) de Tronto (1993) que explica cómo es que diferentes categorías sociales pueden verse implicadas para valorizar o desvalorizar una experiencia de cuidado. Y situar el trabajo en un análisis que le da un sentido y ejemplifica ese tipo de experiencia.
Además, me gustaría agregar las aportaciones de académicos que han estudiado la noción del sujeto posicionado. Con el fin de dialogar por qué ciertos sujetos de derecho en el ámbito laboral por medio de sus expresiones y acciones tienden a quitarle valor a lo feminizado en Tocache.

Antes de continuar me gustaría definir que es ser un sujeto posicionado, o a lo que me refiero cuando algo toma “posición”: Para eso seguiré la línea de Rosaldo (1989), este señala que, como antropólogos, al encontrarnos en un espacio que puede ser diferente al nuestro, estamos atravesados por preconceptos que convergen a través de nuestros pensamientos, emociones, análisis y resultados en el campo.

En este sentido, estas creencias personales, junto con el entramado sistemático, convierten al antropólogo (y a las personas del trabajo) en un ser que escapa de la neutralidad y adopta una posición. Es así, que según Rosaldo (1989) es muy difícil trabajar desde la neutralidad, aun cuando existe una disposición.

2.4.1 El proyecto "Buen Vivir Tocache" desde una perspectiva de cuidados

2.4.1.1 El proyecto y las acciones de cuidado en diferentes líneas

Cuando hago referencia a las acciones de cuidado en diferentes líneas me sujeto a la idea de que el proyecto puede analizarse por medio de los diversos géneros de cuidado y de un género de cuidado. En el caso de Tocache, estas líneas se entrecruzan con las responsabilidades que las personas asumen en distintos ámbitos. En el caso de las beneficiarias ellas ocupan el cuidado familiar, atendiendo a hijos, parejas o personas mayores, al mismo tiempo que participan en espacios productivos. En paralelo, desempeñan un cuidado comunitario, ya sea a través de asociaciones locales, comités o redes vecinales.

Ahora bien, a partir del programa que realice emerge una dimensión adicional: el cuidado del medio ambiente. Que como explique anteriormente y siguiendo la línea Hughes (2002) de Tronto (1993) a mi parecer converge con el tipo de cuidado comunitario, familiar, público y mercantilizado. La institución, jugo un rol importante en la mercantilización de este cuidado pues, es quien permitió el ingreso al mercado de los beneficiarios. En línea con el cuidado del medio ambiente.

Es así que, el ejercicio de cuidar es planteado desde la institución (desde el tipo de cuidado que emerge desde lo mercantil). Aunque no se nombran explícitamente como "cuidado", sí cumplen funciones que pueden situarse en ese campo. Así pues, brindo acciones de cuidado en cuanto:

- Asistencia técnica productiva, que implica acompañamiento, monitoreo y orientación para mejorar los sistemas agrícolas.

- Atención a familias, a través de visitas domiciliarias, talleres de gobernanza y seguimiento de problemáticas sociales.

- Acciones vinculadas al enfoque de género, destinadas a promover participación y prevenir violencia.

A mi parecer este tipo de servicio que brindaba la institución puede ser interpretado siguiendo a Hughes (2002) de Tronto (1993) desde una convergencia entre el tipo de cuidado mercantil que se yuxtapone con el cuidado comunitario. Por ejemplo, la asistencia técnica tenía como fin mejorar los cultivos de la cooperativa. Con lo que respecta al cuidado familiar, podríamos tomar en cuenta que los talleres de género, tenían como objetivo una mejora en la distribución de las labores del hogar.

En este marco, el análisis de los tipos de cuidado permite examinar aún más la complejidad entre el discurso institucional que tiene como objetivo público los cuidados. Y la práctica laboral en donde no se explicitaba que se realizaban tareas de cuidado desde la institución. Pero que además, se prefería el cumplimiento de algunos cuidados, por sobre otros.

2.4.2 Valoración desigual de los cuidados

Continuando con la línea de la anterior, pregunto si es que efectivamente ¿Existe una desvalorización desigual de los cuidados? Para explicar lo anterior me acerco a la lógica propuesta dada por Hughes (2002) de Tronto (1993). Donde se analiza que los cuidados parten de una valorización de acuerdo con qué se cuida, cómo se cuida y quien cuida. Las autoras señalan que el cuidado es un proceso que pasa por cuatro etapas, y que cada una está atravesada por desigualdades de género y de poder. Estas cuatro etapas nos permiten adentrarnos por qué puede haber una valoración desigual de los cuidados

La primera etapa es “preocuparse por algo o alguien (caring about)” (Hughes, 2002, p. 109). Esta etapa tiene que ver con reconocer que existe una necesidad de cuidado, y que se valora de forma distinta. Por ejemplo, preocuparse por problemas públicos como la economía o la política se considera importante y valioso (y suele asociarse a hombres en posiciones de

poder). Mientras que preocuparse por la familia o los hijos se ve como menos valioso y se asocia sobre todo a mujeres.

La segunda etapa es “hacerse cargo de (taking care of)” (Hughes, 2002, p. 109), es decir se entra en la etapa de asumir la responsabilidad de cuidado y de decidir cómo atenderla. Aquí existe una jerarquía. Cuando la acción se relaciona con la esfera pública, se considera prestigiosa pero cuando ocurre en el ámbito privado se considera trivial.

La tercera etapa “es proveer cuidado (care giving)” (Hughes, 2002, p. 110), que implica realizar físicamente el trabajo de cuidado: limpiar, cocinar, acompañar a personas enfermas, etc. Tronto (1993) destaca que este trabajo ha sido históricamente realizado por mujeres, personas pobres o en posiciones subordinadas. Cuando los hombres lo hacen, suelen ocupar posiciones de mayor prestigio, como en la medicina.

La última etapa “es recibir cuidado (care receiving)” (Hughes, 2002, p. 110). Esta etapa tiene un estatus bajo porque implica dependencia y vulnerabilidad. Sin embargo, las personas con mayor poder pueden ocultar esta dependencia pagando para que cuiden de ellos. Aquí el estatus social otorgado por el ingreso económico y de poder. Estos estatus podrían generar que se mengue la jerarquización negativa. Es decir, te cuidan, pero es un lujo porque no todas las personas pueden acceder a este cuidado. En este sentido resuena lo señalado por D'Argemir (2014) el ser cuidado parecer ser una necesidad común, pero en esta era se desvaloriza.

A partir del análisis dado por Hughes (2002) de Tronto (1993), podríamos responder las preguntas formuladas en un inicio. ¿Existe una desvalorización de los cuidados de acuerdo con que se cuida? La primera y la segunda etapa que hacen referencia las autoras explicarían la pregunta. Se valoran los cuidados relacionados al poder, a lo masculino y a lo público. Por lo tanto, quienes entrarían en una desvalorización serían las personas feminizadas que se encuentran en una esfera privada y de poco estatus.

Además de eso me gustaría explayarme en la asociación entre la valorización del cuidado y el género. Como mencionan las autoras el cuidado se relaciona con una asociación de elementos: clase, género, poder, etnicidad, entre otros (Hughes, 2002) Donde usualmente las

aristas sociales convergen para asignar un respectivo valor. Por ejemplo, no es lo mismo una mujer blanca que se encuentra a cargo de un proyecto de desarrollo en el MIMP, que una mujer migrante e indígena que se encuentra realizando una limpieza del hogar en Camino Real. Tampoco será lo mismo una enfermera del hospital Loayza que se encarga del área de neonatos, que un médico jefe del área de psiquiatría. La valorización se atribuye a que, aunque ambos tienen un grado académico uno de estos grados se reconoce y valora socialmente más debido a que lo asociado con lo masculino. Los cuidados entonces presentan singularidades y convergencias, pero a su vez tienen género y una posición histórica, social y cultural.

2.5. ¿Qué desafíos, experiencias y sentimientos emergen de la desvalorización de los temas considerados como femeninos dentro del proyecto?

2.5.1 La contradicción entre la lógica institucional y la práctica

El primer desafío surge de la contradicción entre la lógica institucional pública la busca el empoderamiento de las mujeres. Además de las prácticas y lógicas que surgían en el trabajo y que contradecían esos principios. En este sentido los estudios antropológicos que abarcan la aplicación del enfoque de género en programas sociales, pueden otorgar una explicación a la contradicción.

Si se continúa con el análisis de Cheong et al. (2023), esta contradicción podría tener su origen en el desfase entre el sentido práctico del proyecto y los efectos discursivos que las intervenciones producen.

Desde la perspectiva de Cheong et al. (2023) podríamos incluso señalar que existe una contradicción entre la lógica internacional y los cuidados del medio ambiente. Es decir, ¿quiénes son los que cuidan el medio ambiente?, y ¿quiénes son los que contaminan más? En relación con ello, y siguiendo las premisas de Hughes (2002) de Tronto (1993), resulta pertinente recordar que los procesos de cuidado suelen tener un estatus a partir de quien cuida y el tipo de cuidado.

Dado que la problemática ambiental constituye un asunto público, algunos estados Estados a través del derecho internacional han exigido reparaciones económicas destinadas a mitigar

las consecuencias de la contaminación. Por ejemplo, podemos ver una resolución de La Haya, en donde “El documento invoca el derecho a reparaciones a los países que se hayan visto afectados por el cambio climático” (Cerrillo, 2025, párr. 10) No obstante, estos mismos políticos rara vez consideran y demandas de las poblaciones indígenas y amazónicas. Aún si es su territorio es uno de los más afectados, quienes en el imaginario social suelen estar asociadas al ejercicio de una responsabilidad ambiental cotidiana y permanente.

Un ejemplo reciente de esta tensión ocurrió durante la COP30, que sucedió en Brasil. Cuando diversos grupos de activistas y representantes de pueblos indígenas amazónicos irrumpieron en la zona restringida a delegaciones oficiales y diplomáticas (Ortuño López, 2025). Este episodio evidencia, siguiendo la lógica de Tronto (1993) la desvalorización del cuidado ejercido por quienes efectivamente cuidan. Aunque el cuidado del medio ambiente se formula como un asunto público. Son los empresarios, y representantes gubernamentales oficiales que intervienen desde posiciones de poder estatal o económico. Quienes tienen la capacidad oficial de hacer algo y así recibir un beneficio (monetario o social).

En esta lógica, la institución para la que trabaje tiende a alinearse con quienes ostentan la capacidad financiera. Ejemplo de ello es el tranzamiento con organismos financiadores internacionales (por ejemplo, USAID). Y el seguimiento normativo elaborado por parte de la Unión Europea.

Mientras tanto, quienes cuidan de manera no oficial, y que además han sido históricamente marginalizados por razones étnicas, sociales y de clase. Quedan excluidos de los espacios de decisión. Así, el discurso institucional termina por invisibilizar estas desigualdades. Situando a las beneficiarias una doble carga: cuidar del medio ambiente y garantizar su crecimiento económico.

Además, al analizar nuevamente el componente discursivo del proyecto “Modelo comercial para una agricultura familiar ecológica”, surge la pregunta sobre la pertinencia de utilizar un enfoque familiar como eje de intervención. Siguiendo la línea planteada por Comas-d’Argemir (2019), el enfoque familiar no sería necesariamente el más adecuado. Sino que, según la FAO (2019), “puede exacerbar las desigualdades de género, dado que los

intereses y preferencias de los miembros masculinos del hogar no siempre coinciden con los de las mujeres" (p.30).

Además, como menciona también Comas-d'Argemir (2019) porque, como muestran distintos estudios, "en épocas de restricción económica se tiende a reducir el alcance de la responsabilidad pública y a transferir mayor carga a las familias" (p.177). Esto implica que, las familias deben responder por su bienestar económico, en épocas de crisis. Y además por la responsabilidad ambiental que se les asigna.

Por otra parte, existe una lógica de desvalorización del cuidado que evidencia que los sujetos de derecho no institucionales tampoco adoptan una posición neutral. Tomando el análisis de Silvia Federici (2010), Hughes (2002), D'Argemir (2014) y Rosaldo (1989) se observa cómo las necesidades de las mujeres quedan relegadas para priorizar las demandas del capital. Esta desvalorización no es un hecho aislado. Sino un posicionamiento que se alinea con la lógica patriarcal.

2.5.2 El malestar subjetivo

Para señalar el segundo desafío, en esta sección me gustaría dejar parcialmente de lado el enfoque teórico desarrollado hasta ahora. Para así hacer uso de una noción más personal, el cual llamo: malestar subjetivo. Si bien este concepto ha sido trabajado principalmente desde la psicología, mi aproximación proviene de mi participación en grupos de apoyo mutuo. El termino se utiliza para describir aquellas experiencias negativas que emergen de las emociones y sensaciones asociadas a un tema, situación o fenómeno. Este no se manifiesta necesariamente de la misma manera en todas las personas. Por ejemplo, dos individuos pueden reaccionar de forma distinta ante un despido, una injusticia social o una vivencia similar. Porque dicho malestar se configura para mi espacio de apoyo mutuo a partir de la historia personal, las condiciones de vida y las lógicas de cada quien.

En este sentido, podría señalar que el segundo desafío reside a partir el malestar subjetivo que surgió en el trabajo. Y que tuvo su origen en la desvalorización de los temas considerados "femeninos" dentro del proyecto. Así como en la anulación parcial de mi capacidad de agencia. Esta vivencia me permitió reconocer una desvalorización sistemática de lo

femenino. Articulada a través de dinámicas de género y sostenida por los propios sujetos de derecho presentes en el espacio de trabajo. Tal como proponen Conti & Sánchez Iudicello (2023), este conflicto se ubicó tanto en la interfaz institucional como en la interfaz territorial.

2.6. El observador vulnerable: entre las emociones y la agencia

2.6.1 ¿Que es la agencia?

Retomando la definición propuesta por Ortner, la agencia se concibe como "la habilidad de un individuo de cambiar activamente las condiciones estructurales" (Ortner, 1984, p. 126). Entonces, la agencia sería el atributo del individuo de poder transformar su realidad. Esta definición entonces alejaría el imaginario que situaría a la víctima de la violencia (de la que habla la autora) desigualdades y opresiones como un sujeto pasivo, carente de incapacidad de tomar decisiones.

Por otro lado, Hughes (2002) analiza esta noción desde un análisis de cuidado. Y concibe el significado de la agencia como un proceso relacional y negociado, más que como una capacidad individual. Es decir que el asumir responsabilidades de cuidado implica entrar en una dinámica de reciprocidad, obligación y negociación, donde las decisiones se construyen a lo largo del tiempo y en función de relaciones previas.

El análisis de Hughes (2002) también muestra que la agencia se ejerce en medio de la tensión entre dependencia e independencia. Dar o recibir cuidados implica gestionar la autonomía propia y la del otro. Incluso quienes reciben cuidados participan activamente en la definición de los límites de su autonomía, intentando evitar relaciones de sobre dependencia. En este sentido, la agencia puede resultar empoderante (para algunos/as) cuando se les otorga reconocimiento o estatus. Pero también puede volverse opresiva (para otros/as) cuando las personas no tienen la opción de rechazar dichas responsabilidades. La agencia en el cuidado es situacional.

Partiendo de la interpretación y una reconciliación del significado de lo que es la agencia dada Ortner (1984) y Hughes (2002). Ubico, en este trabajo, que la agencia es una capacidad individual o colectiva, negociada o negada, puede dar estatus o puede desvalorizar a la

persona. Es decir, la agencia se sitúa de acuerdo al escenario/contexto. Y podría cambiar la realidad de quien la ejerce. Tiende a depender de otras tensiones sociales, y por lo tanto depende de otras estructuras de poder. Sin embargo, me alejo de cualquier discusión que resultaría en una conducción a lo empoderante, puesto que como individuos no podríamos de facto alcanzar esta meta. En concordancia a lo último, en este apartado quisiera analizar un poco el nivel agencial de mi persona en la experiencia laboral que tuve en Tocache.

2.6.2 Mis emociones en Tocache

Martos (2010) resalta que, en nuestro oficio, la utilización de las emociones son un asunto epistemológico y metodológico de primer nivel. Puesto que puede ser un instrumento que usa la subjetividad por medio de su capacidad de estar con los otros. Determinando así la etnografía que se llegará a producir o a omitir. Me pregunto entonces si es que, ¿mis emociones me permitieron ubicar cierta desvalorización o ciertas nociones sistemáticas?

Si seguimos la línea planteada por Martos (2010), las emociones si permiten ubicar ciertas nociones sistémicas. Para este autor, las emociones que emergen en la interacción (culpa, incomodidad, gratitud, empatía o vergüenza) constituyen una vía privilegiada (para el antropólogo/a) para comprender tanto las relaciones sociales locales como el propio lugar que el investigador ocupa dentro de ellas. (Martos 2010) En este sentido, considero que mi incomodidad sirvió como el primer esbozo hacia un entramado social.

Sin embargo, esas mismas emociones que me marcaron hasta el punto de redactar este trabajo. También se mezclaron con un actuar que impacto en mi sentido de agencia. Tanto negativamente, como positivamente.

2.6.3 Observador vulnerable

Behar (1996) explora la idea del antropólogo como un observador vulnerable. Es decir, como alguien que durante el trabajo de campo puede atravesar experiencias emocionales que lo colocan en una posición de vulnerabilidad frente al encuentro con el otro. Siguiendo la lógica desarrollada en la sección anterior, puedo reconocer que yo misma me encontré en una situación de vulnerabilidad ante los desencuentros y tensiones previamente descritos. Sin

embargo, es precisamente en ese estado donde se abre la posibilidad de un ejercicio laboral "más humano" y "más comprensivo".

¿De qué manera puede generarse este espacio "más comprensivo"? Martos (2010) señala que ello ocurre a través de la gestión emocional del antropólogo. El autor indica que es por medio la regulación frente a la incomodidad y otras sensaciones. Junto con la reflexión sobre los atributos del investigador, permiten desarrollar una metodología "sobre la importancia de las emociones (…) en la elaboración del conocimiento antropológico." (Martos 2010, p.18)

De modo complementario, Behar (1996) enfatiza que el "yo" está inevitablemente presente en el encuentro etnográfico. Y que, lejos de ser un obstáculo, puede convertirse en una herramienta interpretativa del proceso de investigación. En este sentido, la vulnerabilidad (entendida como la disposición a no rechazar las emociones que emergen en el campo) puede conducir a un posicionamiento reflexivo. Y a un distanciamiento de la pretendida neutralidad promovida por metodologías clásicas criticadas por Rosaldo (1986). Flores Martos (2010) reflexiona sobre lo señalado:

> El develamiento de la soledad, la frustración, las actitudes agresivas y las descalificaciones raciales hacia los nativos de Malinowski tuvo el efecto de hacer visible la contradicción entre el método científico ideal —apoyado en la fantasía aséptica del observador indiferente y de su mirada 'entomológica' hacia su entorno— y las conductas reales del etnógrafo, gobernadas por deseos, pasiones y componentes 'irracionales'". (p.15)

En concordancia con la cita señalo que incluso los antropólogos clásicos reconocían su vulnerabilidad y la frustración que puede conllevar mantenerse en un enfoque "racional". Si bien es posible, que quien lea cuestione que el uso de la neutralidad abarca "la no intervención en la investigación": Considero que "la no intervención" situada donde intrínsecamente tienes que intervenir, como en un laboral en un programa de desarrollo es una contradicción.

Siguiendo la idea anterior, considero que reconocer que eres vulnerable y sensible no debilita tu ejercicio profesional. Por el contrario, puede fortalecerlo al permitir un acercamiento reflexivo a las estructuras sociales que producen desigualdad. En mi caso, esta vulnerabilidad

me permitió darme cuenta tres aspectos fundamentales en el trabajo. En primer lugar, comprender que las expresiones de mis compañeros de trabajo (particularmente aquellas que desvalorizaban lo femenino) generaron en mí un profundo rechazo. El cual se convirtió en un punto de partida para explorar los componentes sistemáticos y patriarcales que atraviesan a los distintos actores en el campo. En segundo lugar, esta vulnerabilidad influyó en mi proceso de toma de decisiones, que finalmente desembocó en mi renuncia, decisión que puede interpretarse como una forma de autocuidado, aunque no exenta de consecuencias que podrían ser ambivalentes. En tercer lugar, me impulsó a señalar lo que consideré un maltrato hacia mi compañera de trabajo, actuando desde una ética del cuidado que emergió precisamente de esa vulnerabilidad.

No obstante, es importante subrayar, como advierte Martos (2010), que asumir un posicionamiento vulnerable requiere una adecuada gestión emocional, para que esta se convierta en un recurso analítico y no en un obstáculo dentro del proceso etnográfico.

2.6.3.1 La observadora vulnerable

El malestar subjetivo que atravesé durante mi experiencia laboral en Tocache puede entenderse como el resultado de haber sido testigo de la desvalorización del significado de lo femenino dentro de mi trabajo. Este malestar se vio intensificado por mi propio posicionamiento como feminista. Y por la expectativa de poder contribuir, de alguna manera, al bienestar de un grupo de mujeres. Inicie el trabajo motivada, y en ningún momento se me ocurrió que iba a haber una contradicción. Ni en su discurso, ni en las prácticas de sus trabajadores. Sin embargo, darme cuenta de que esto no era así me produjo una profunda decepción.

Esa decepción se vio acompañada de sentimientos de incertidumbre, incomodidad, ansiedad e impotencia. Especialmente al darme cuenta de que no tenía la capacidad real de modificar las condiciones que generaban estas contradicciones. En ese momento sentí que no era posible intervenir, de manera efectiva. Fue una vivencia que, en términos personales, significó una negación de mi capacidad de agencia tanto en relación con el proyecto como

en relación con mi propio bienestar. O sea ¿dónde se supone que iba a quedarme, si es que ya no había una habitación disponible?

Todo lo anterior culminó en mi renuncia, aunque la experiencia no terminó allí. A esa decisión se sumó una persistente sensación de haber fallado. Conversando con colegas comprendí que no es sencillo encontrar un trabajo que "pague bien". Y en mi trabajo "pagaban bien", así que hasta hoy recibo comentarios diciéndome "me hubiera quedado" Aunque esto se puede enmarcar en una lógica de funcionalidad, que exige adaptarse a ciertos modos de ser para poder sostenerse económicamente, igual no es muy grato escuchar estas respuestas.

En ese contexto, me sentí incapaz de funcionar dentro de un sistema que demanda "continuar". No obstante, con el tiempo también pude reconocer que mi renuncia podría interpretarse como una forma de autocuidado y de un ejercicio "positivo" de mi agencia.

Es decir, alejarme de un espacio que me provocaba incertidumbre y pesar podría ser interpretado de esa forma. Al mismo tiempo, mi salida (acompañada del señalamiento del comportamiento de ciertos trabajadores hacia mi compañera) puede leerse como un acto de cuidado hacia ella. Un gesto que buscaba señalar a la institución que su trabajo estaba siendo desvalorizados. En este sentido, ser un observador/a vulnerable podría significar cuidar de otros/as y de ti mismo.

Tercer capítulo: Recomendaciones a partir de la reflexión teórica

3.1 Introducción

Las propuestas que se desarrollan a continuación surgen tanto del análisis teórico como de las experiencias vividas. Siguen además una línea a partir del análisis de las dinámicas institucionales y territoriales observadas durante mi experiencia laboral. Así como de las tensiones que emergen entre el discurso organizacional y las prácticas cotidianas. Estas recomendaciones están orientadas a fortalecer los procesos internos, prevenir formas de desvalorización asociadas al género y mejorar la coherencia ética de los programas.

En este sentido, las recomendaciones que siguen se organizan desde tres ejes:

1. El fortalecimiento ético, administrativo y reflexivo dentro de la institución evitando así una desvalorización en base al género en la interfaz institucional.

2. La mejora en la formulación, implementación y evaluación de los programas evitando así una desvalorización en base al género en la interfaz territorial.

3. La responsabilidad ética de los/las antropólogos/as.

Además, estas recomendaciones esperan motivar la reflexión ética con el fin de fortalecer la formación profesional e institucional.

3.2 El fortalecimiento ético, administrativo y reflexivo dentro de la institución

Cómo primera recomendación para el manejo de las desvalorizaciones en base al género surgidas desde la interfaz institucional. Es necesario señalar la importancia que tendría la ética en el espacio de trabajo. Siguiendo las reflexiones de Balbi (2016):

> "la ética sería un aspecto analíticamente diferenciable de la moral, relativo a su elaboración discursiva y a su teorización, así como a los intentos de explicitación y/o codificación de principios y normas morales(...) En este sentido, el concepto remite a

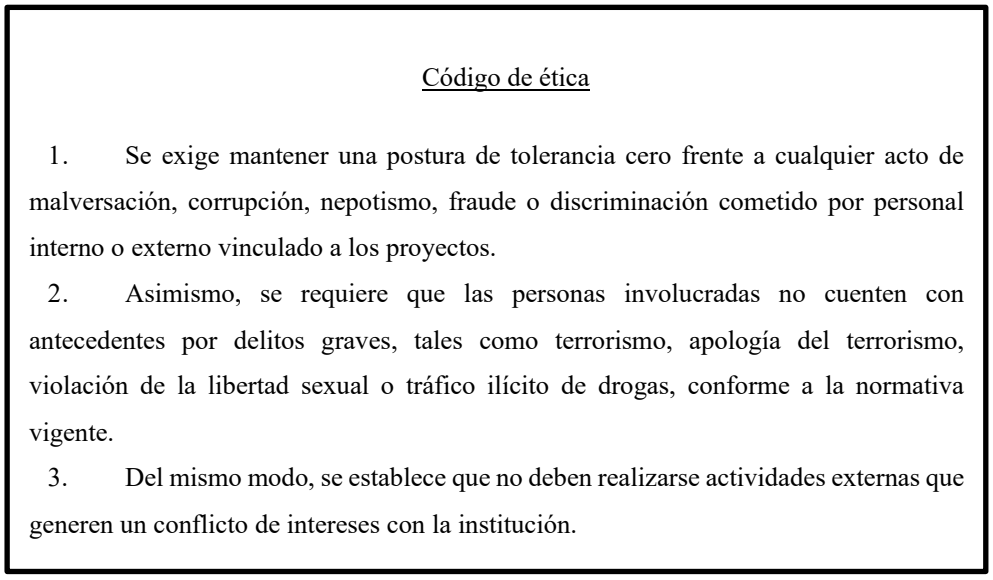
las formas de conocimiento moral(...) y por ende a las prácticas(...) al contrario, me acerco a las que refiere al de la reflexividad y la codificación" (p.54-55)

Sin embargo, considero, que, si bien el autor advierte sobre la posible existencia de un control social que regule las prácticas, no necesariamente la regulación de estas es intrínsecamente mala. Pues en el mejor de los casos, podría evitar una conducta que podría ser perjudicial para otras personas.

El código de ética de la institución para los trabajadores del programa en el que trabaje en el 2024 era:

Figura 3

Código de ética



Código de ética

1. Se exige mantener una postura de tolerancia cero frente a cualquier acto de malversación, corrupción, nepotismo, fraude o discriminación cometido por personal interno o externo vinculado a los proyectos.
2. Asimismo, se requiere que las personas involucradas no cuenten con antecedentes por delitos graves, tales como terrorismo, apología del terrorismo, violación de la libertad sexual o tráfico ilícito de drogas, conforme a la normativa vigente.
3. Del mismo modo, se establece que no deben realizarse actividades externas que generen un conflicto de intereses con la institución.

Nota. Elaboración propia. Se parafraseo el código de ética que se me brindo al inicio de mi labor.

Al momento de revisar el código de ética de la empresa identifique las siguientes limitaciones:

- Se enfocan en "malos actos individuales", más no en dinámicas institucionales.

- Es un instrumento normativo, más la reflexión es dejada de lado.
- No se explica lo que se entiende por "conflictos de intereses que chocan con la institución". Abriendo así un espectro que podría (y no podría) incluir violencias de género o hacia los mismos beneficiarios.

En este sentido, considero que un código de ética debería contemplar la verbalización acerca del manejo sistemático de las mismas dinámicas institucionales. En tal sentido, es necesario partir desde un ámbito reflexivo sobre posibles consecuencias no normativas (por ejemplo: el malestar o estrés causado cuando hay críticas confrontacionales o las posibles consecuencias en la población si es que no se cumple con tal indicador)

Siguiendo esta línea, es necesario implementar capacitaciones constantes y reflexivas para el personal. Teniendo en cuenta el problema que radica en la posible afectación del mal accionar, frente a una población a la que se dice beneficiar. Entonces, la ética institucional no debería utilizarse exclusivamente en un código, sino que más bien debería ser concebida como un espectro que va más allá de lo normativo. En donde distintos espacios institucionales ejercen la ética. Continuando con la reflexión, es necesario también que en estas capacitaciones se incorpore el objetivo de un ejercicio laboral que, en la práctica, evite desvalorizar. Teniendo presente que esta desvalorización no se remite únicamente a los cuidados y/o a los temas relacionados al género. Y que además puede generar y reproducir violencia simbólica y/o de género.

Siguiendo esta última línea como mencionan Ramón et al. (2021), los estudios feministas, a lo largo de estos últimos años, han demostrado que la violencia de género se sigue perpetuando en las instituciones privadas. En este sentido, es importante que estas cuenten con rutas críticas conocidas. Tomando en cuenta la noción de Sagot (2000), me refiero con ruta crítica a aquella que sigue la persona que considera haber sido afectada por una violencia en base al género para buscar algún tipo de bienestar. Una de las falencias que suelen tener las instituciones es la falta de un protocolo adecuado sobre cómo llevar a cabo las denuncias. Y si es que lo tienen, el protocolo suele ser desapercibido por las personas de la institución pues no se lo da a conocer de una forma efectiva. Esto podría ser entonces, una falencia administrativa. Además, a mi parecer, la institución debería considerar, en beneficio de la

persona afectada, una facilitación comunicativa sobre esta ruta que responda a las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo denunciar?
- ¿Qué pasará si denuncio?
- ¿A dónde o a quién debo acudir? ¿Con quién tengo que hablar? ¿Qué puedo decir?
- ¿Cuáles son los momentos del procedimiento?
- ¿Qué es la violencia de género?
- ¿Qué es el sexismo?
- ¿Por qué debería denunciar?
- Sucedió hace "x" tiempo ¿Aún puedo denunciar?
- ¿Qué son las garantías?
- ¿Me pueden despedir si denuncio?
- ¿Qué pasa si mi denuncia no resulta efectiva?
- Mis compeñeros/as, ¿Se enterarán si denuncio?

Esto con el fin de brindar cierto esclarecimiento sobre su ejercicio de toma de decisiones. Además, la institución debería contemplar la posibilidad del anonimato en la denuncia. Es por eso que basándonos en la propuesta realizada por Ramón et al. (2021), con respecto a la implementación de un adecuado protocolo en las instituciones privadas de España, sugiero además tener en cuenta los siguientes principios y garantías:

1. Una adecuada "confidencialidad" (Ramón et al.,2021, p.183)
2. Una adecuada "protección hacia las personas" (Ramón et al.,2021, p.183)
3. Una adecuada "celeridad y diligencia" (Ramón et al.,2021, p.183)
4. La contemplación de no represalias dentro del espacio laboral (Ramón et al.,2021)
5. La imparcialidad antes, durante y después del proceso (Ramón et al.,2021)
6. Y la indemnidad (Ramón et al.,2021)

Por otro lado, a cualquier institución le sugeriría incorporar, como requisitos mínimos, mayores mecanismos de transparencia. Especialmente cuando los proyectos buscan beneficiar a quienes aportan cuotas para su financiamiento. Como ejemplo, podemos contemplar los procesos de rendición de cuentas y de transparencia activa situados en

Antioquía por parte de las ONG's federadas (Restrepo, J. y Espinoza, J., 2011). Este mecanismo podría trasladarse al contexto nacional, puesto que considero que toma en cuenta un instrumento que actualmente todas las ONG's manejan: la virtualidad.

Entre la información que deben presentar "se encuentra la coherencia de los proyectos con la misión; gestión de proyectos (selección, seguimientos y evaluación) (...) control y uso de los fondos, entre otros" (Restrepo, J. y Espinoza, J., 2011 p. 38). La metodología que siguen los autores se basa en evaluar cómo la FAON (Federación Antioqueña de ONG) usa las páginas web para una rendición social de cuentas por medio de los siguientes indicadores y componentes.

Tabla 2

Tabla de indicadores y componentes para una rendición de cuentas virtual

Componente	Indicadores
1. Visibilidad	○ Presenta la ONG información de rendición de cuentas y transparencia en su página web
2. Gobierno corporativo	○ Se presenta información sobre alianzas y afiliaciones. ○ Se muestra la planta profesional y administrativa que compone la ONG
3. Actividades y recursos	○ Existen indicadores de gestión que permiten evaluar los procesos de la organización en busca de la calidad ○ Informe de gestión en la administración ○ Existen datos referentes a los financiadores
4. Comunicación	○ Se comunica el tipo de interés que representa la ONG ○ Información de programas, proyectos y actividades ○ Canal interno para recibir quejas, reclamos, sugerencias y otras opiniones ○ Se comunican los niveles de satisfacción de la población beneficiaria con las acciones de la ONG

Fuente: Adaptado de Restrepo, J. y Espinoza, J. (2011).

A partir de los indicadores situados en el componente de la comunicación, se podría manejar dos características importantes. En primer lugar, el anonimato en cuanto a quejas y sugerencias, que podrían llevar a un mejoramiento en cuanto al proceso ético y reflexivo. Y en segundo lugar la información pública de los niveles de satisfacción de la población beneficiaria con las acciones de la ONG. Lo que obligaría de cierta manera al mejoramiento

de las formas en cómo se desarrolla el programa. Pues el sentido de esta, figura en demostrar públicamente el avance de las actividades y la respuesta de los beneficiarios sobre esta.

3.3 La mejora en la formulación, implementación y evaluación de los programas

Por otro lado, durante la formulación del proyecto o de los programas, y para evitar una discordancia entre la misión de la institución y las prácticas institucionales (además de evitar una desvalorización en la interfaz territorial). Sugiero que la formulación y la implementación de un programa de desarrollo y/o agrícola, que dice usar el enfoque de género, debe de tener una complejidad respectiva. Esto es básicamente porque las dinámicas sociales son bastante complejas tanto en la práctica como en la teoría, pero considero que algunos programas y proyectos no cuentan con una profundización adecuada a tales complejidades. En tal sentido, aliento a la contratación de personas que han estudiado este tipo de dinámicas sociales en el ámbito universitario, como precisamente son los y las antropólogas. Esto tanto para la formulación del proyecto, como para su desarrollo y la evaluación posterior. En este sentido, la incorporación de profesionales antropólogos podría también generar una mejor perspectiva sobre cómo llegar a una mayor valoración de los cuidados en la interfaz territorial.

Siguiendo este último aspecto, sugiero que antes, durante y después del programa se haga uso de los instrumentos metodológicos y teorías aportadas por Conti & Sánchez Iudicello (2023), por Cheong (2023), Comas-d'Argemir (2019) y por Mahama et al. (2023). Para ilustrar este punto, elaboré algunas preguntas que podrían ayudar a esclarecer el sentido y la práctica del proyecto con un enfoque de género. Dividiéndolas en temporalidades.

Tabla 3

Tabla de desafíos concernientes a la aplicación del enfoque de género en mi área de trabajo.

Antes del proyecto	Durante el proyecto	Después del proyecto

- ¿Por qué las mujeres no son mencionadas en el título del programa? - ¿En la formulación del proyecto como se evita una instrumentalización de las mujeres? - ¿Cómo se evita, además, una priorización a lo económico frente a otros logros? - ¿Cómo esta priorización puede ser discutida y reflexionada por otros sujetos participativos del proyecto? - ¿Cómo se evita asignar una responsabilidad exclusiva en las tareas de los cuidados - ¿Cómo se prevé evitar que el proyecto reproduzca lógicas patriarcales dentro de las interfaces territoriales y/o institucionales?	-Si se sigue un enfoque familiar para las tareas del hogar, ¿es posible reconocer individualmente las necesidades y deseos de las mujeres (y/o de los hombres)? - ¿Cómo se puede garantizar una participación efectiva y democrática evitando la exclusión teniendo en cuenta la homogeneidad del grupo de las mujeres? - ¿Cómo esa homogeneidad interactúa con diversas aristas sociales, como la intercultural, la edad, la educativa? - ¿Cómo se solucionan los conflictos que siguen cierta lógica patriarcal dentro de las interfaces y/o territoriales institucionales? - ¿Se evalúa el impacto que estos conflictos tienen en el ejercicio profesional de las personas afectadas?	-El alcance del logro del objetivo económico, para las mujeres, ¿Significa un empoderamiento? - ¿Existe un impacto subjetivo (autoestima, agencia, capacidad de decisión) que no esté capturado por los indicadores del proyecto? - ¿Qué relaciones de poder se reforzaron o debilitaron a raíz del proyecto? - ¿Quién se beneficia a largo plazo de los resultados del proyecto: las mujeres, la comunidad, ¿o principalmente la institución?

Nota. Elaboración propia, en base a la investigación realizada por Cheong et al. (2023), Conti & Sánchez Iudicello (2023), Mahama et al. (2023) y Comas-d'Argemir (2019).

Es así que el análisis de Cheong et al (2023), y tomando en cuenta las interfaces presentadas por Conti & Sánchez Iudicello (2023) en sus estudios en Myamar y Nepal, puede sernos útil a la hora de formular un diseño de proyecto cuyo fin sea evitar tales contradicciones. Sin embargo, se debe tener en cuenta la suma y/o resta de actores involucrados. Es decir, en esta sugerencia estoy considerando que no hay una presencia directa del Estado. Pero en otros programas, por ejemplo, extractivos, si se puede contar con su presencia.

No obstante, cuando se trabaja con instituciones privadas como ONG's, es un poco complicado manejar libremente el tema de los objetivos. En el sentido en que estos muchas

veces no son holísticos, al momento de su diseño. Algunos por ejemplo suelen priorizar de la búsqueda de un bienestar económico frente a otros tipos de bienestar. Puesto que, como hemos visto, muchas de estas organizaciones se alinean a parámetros internacionales cuya participación elaborativa es bastante limitada.

En este marco, lo que plantea Tapella (2021) a partir del lanzamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por parte de la ONU. Es la incorporación en los programas (alineándose a este parámetro internacional) de un enfoque que concuerde con la búsqueda de "centrarse en las personas, no dejar a nadie atrás, responsabilidad mutua e integralidad" (p.2). Aunque difiero en la parte de la responsabilidad mutua, pues no se esclarece cuál es el significado otorgado a la responsabilidad ni se ahonda en el ejercicio de esta.

Recomiendo entonces, la posibilidad de ejercer una participación evaluativa que "contemple el apoyo de un facilitador/a local con conocimiento de la realidad e idiosincrasia de los participantes, así como un adecuado manejo de herramientas de comunicación y animación socio-cultural" (Tapella, 2021, p.4). En este sentido, se evitaría que, al momento de implementar herramientas como encuestas o entrevistas, se utilicen connotaciones que pueden tener un sentido y/o significado diferente o variado en un determinado espacio Puliendo así, algunas fallas procedentes de la descontextualización de algunos actores externos.

3.4 La responsabilidad ética de los/las antropólogos/as.

En tercer lugar, el no ser neutrales en un sentido ético. Así pues, como comunidad antropológica resulta imprescindible dialogar sobre un código de ética acorde con nuestra especialidad. Esto permitiría evitar perjuicios a la población intervenida, promover la transparencia y prevenir cualquier forma de corrupción. Dichas discusiones pueden desarrollarse en congresos y universidades. El ente regulador (probablemente en estos momentos sea el colegio profesional de antropólogos) debería fomentar estos espacios, garantizando pluralidad de voces, horizontalidad y diálogo con las comunidades involucradas. Sobre todo, ante la novedad de la creación del Colegio de Antropólogos del Perú que sucedió este año (Congreso de la República del Perú,2025) se debería tomar como

oportunidad para hacer una discusión en el marco del código de ética ya formulado por estos (anterior a su oficialización)

Además, sería pertinente promover la elaboración de informes de trabajo que identifiquen retos y dificultades que puedan generar tensiones o conflictos en el contexto laboral. En este sentido, aliento a que las universidades fomenten cursos de suficiencia profesional (o parecidos) como el que hemos venido desarrollando. Así como congresos o foros, desde diversos espacios nacionales para que los retos discutidos en los espacios mencionados en diálogo con la población beneficiaria, las instituciones, las universidades, entes del estado. Así también se podría aprovechar la oportunidad para revalorizar nuestra profesión.

Es importante volver a recordar que los programas de desarrollo, agrícolas, extractivos, de género, rurales, entre otros tienen que tener un grado de complejidad en su elaboración. Y esto es, porque la realidad social es sumamente compleja (como había mencionado anteriormente) Es por eso que resulta a veces es difícil de medir en indicadores cualitativos, cuantitativos y resultados. Muchas veces no se cumplen los objetivos esperados, otras veces ni siquiera hay objetivos y herramientas a usar correctamente formuladas. En tal sentido es necesario contar con científicos sociales para la elaboración de estos programas. Siguiendo la idea, aliento una mayor valorización por parte de las entidades públicas y privadas hacia nuestra carrera profesional.

Finalmente, quien les habla tampoco posee una posición neutral frente a las experiencias acontecidas durante mi trabajo. Como feminista, la desvalorización basada en el género me llevó a experimentar lo que denomino un malestar subjetivo, traducido en sentimientos de incertidumbre, incomodidad, ansiedad e impotencia. En varios momentos sentí que mi capacidad de agencia se veía limitada ¿cómo llegar a un acuerdo con trabajadores que incluso se negaban a dialogar con mi superior?, ¿cómo acudir a una institución que, en un inicio, no atendió una demanda que afectaba directamente mi bienestar? No obstante, mi renuncia también puede entenderse como una posición, como un distanciamiento de la neutralidad esperada y una forma de cuidado y autocuidado.

En este sentido, como cuarta recomendación propondría alinearnos con la idea de Behar (1996) sobre el observador vulnerable. Esto implica que, a partir de nuestras experiencias,

podemos situarnos en una posición de vulnerabilidad frente al encuentro y al trabajo con el otro. Esta vulnerabilidad ofrecería una mirada más humana y profunda, atenta a la afectación de las demás personas, y permitiría que el investigador haga uso de su agencia para ejercer prácticas de cuidado y autocuidado. A fin de cuentas, esta vulnerabilidad influyó en mi proceso de toma de decisiones (que culminó en mi renuncia), pero también en el cuidado hacia mi compañera, al señalar la minimización de su trabajo por parte de otros compañeros y jefes productores. En este sentido, la gestión emocional de la que habla Martos (2010) resulta igualmente importante, y desde aquí invito a reflexionar: ¿hasta qué punto hemos analizado nuestro propio manejo emocional y nuestros principios? y ¿cómo este manejo puede brindar bienestar a otras personas?

Conclusiones finales

La experiencia laboral desarrollada en Tocache me permitió identificar una serie de desafíos vinculados a las dinámicas de género que atraviesan tanto los espacios institucionales como territoriales. Estos desafíos no solo influyeron en mi ejercicio profesional y emocional cotidiano. Sino que también me permitieron evidenciar las tensiones entre el discurso público de la organización y las prácticas que se reproducen en la implementación de los proyectos. Tomando en cuenta que el primer objetivo específico subyace en la descripción de mis experiencias laborales, el segundo en cómo estas experiencias dialogan con la teoría antropológica con el fin de comprender la contradicción entre el discurso institucional y aquello asignado como femenino. Y el tercero intenta generar algunas recomendaciones a partir de la reflexión teórica con el fin de fortalecer la formación profesional e institucional. Llego a las siguientes conclusiones:

Como primera conclusión, puede señalarse que el trabajo desarrollado en Tocache constituye un conjunto de experiencias atravesadas por dinámicas de valorización y desvalorización de aquello que podría denominarse como "femenino". En este sentido, tanto los beneficiarios, como el personal técnico y la propia institución reprodujeron (en distinta medida y en diferentes proporciones) lógicas que se alinean con un orden patriarcal.

Siguiendo lo planteado por Conti y Sánchez Iudicello (2023), estas dinámicas pueden situarse en dos interfaces o campos sociales. Desde la interfaz institucional, la desvalorización se manifestó en la reducción del tiempo destinado a los talleres de género, en comentarios sexistas durante la interacción cotidiana, en la crítica confrontacional hacia mi compañera. Y en la intención de modificar variables con el fin de obtener resultados más favorables en los informes. Por otro lado, en la interfaz territorial, algunos beneficiarios (sobre todo quienes se encontraron en una jerarquía administrativa de mejor posición) cuestionaron la utilidad y la productividad de los talleres de género. A su vez, la falta de asistencia de los varones a los talleres de género grupales frente a las mujeres evidencia un diferente grado de valor asignado al ámbito feminizado. En este sentido, en ambas interfaces sociales vemos distintos grados de valoraciones negativas hacia lo que es el espacio de cuidados y lo femenino.

La antropología feminista, particularmente la de género y de los cuidados, puede permitir comprender estos desafíos. Siguiendo a Fuller (2013), los procesos de transformación social en la Amazonía, impulsados por una modernización progresiva, han reconfigurado los roles y expectativas de género en las comunidades amazónicas. No obstante, es necesario señalar que estas transformaciones se insertan en lógicas y visiones culturales específicas que no siempre se corresponden plenamente con categorías analíticas provenientes de contextos y análisis occidentalizados. En este sentido, ambas perspectivas no son necesariamente excluyentes.

En esta línea, dichas lógicas pueden articularse con los planteamientos de Hughes (2002), Tronto (1993) y con la teoría del trabajo reproductivo de Silvia Federici (2010). Los dos primeros sostienen que los cuidados adquieren un valor diferenciado según qué se cuida, cómo se cuida y a quién se cuida. Además, estas valoraciones se traducen en estatus y jerarquías determinadas por las relaciones de poder que estructuran la comunidad.

Desde esta perspectiva, las mujeres de Tocache, aun cuando contribuyen económicamente a la institución (por ejemplo, porque esta depende de ellas para justificar su financiamiento), a la comunidad (por ejemplo, mediante el cuidado del medio ambiente) y a su familia (por ejemplo, a través del cuidado del hogar). Pueden experimentar la desvalorización de esas mismas tareas de cuidado. Dichas labores suelen ser relegadas por una lógica patriarcal y económica que prioriza y otorga mayor estatus al trabajo productivo realizado por varones. En tal sentido, surge la pregunta: ¿cómo es posible, para una antropóloga, el manejo de dichas desvalorizaciones?

Siguiendo la línea anterior y como segunda conclusión, la experiencia de trabajo evidencia una contradicción entre el discurso institucional y los objetivos que finalmente se persiguen. El diálogo con la antropología feminista y de género que ha evaluado proyectos de desarrollo permite comprender este fenómeno. En este sentido, el trabajo de Cheong et al. (2023), Mahama et al. (2023), FAO (2019), Comas-d'Argemir (2019) y de Conti & Sánchez Iudicello (2023) señalan que dicha contradicción podría originarse tanto en los efectos discursivos como en el sentido práctico del proyecto.

Como tercera conclusión, y dialogando con la teoría antropológica, podemos observar que tanto la institución como los beneficiarios y los trabajadores encarnan lo que Rosaldo (1986) y Martos (2010) denominan sujetos posicionados. Es decir, como individuos portamos conceptos, principios y marcos morales que inciden en nuestras prácticas en el trabajo o en la investigación. En este sentido, ni el antropólogo/a, ni los sujetos de derecho que participan en el trabajo (beneficiarios/as,trabajadores,la institución, entre otros/as) son actores neutrales. Y a veces, pueden diferir de lo que vendría a ser el sentido de la ética con tal de alinearse bajo una lógica productiva que difiere y/o genera conflictos en base al género.

Bibliografía

Balbi, Fernando Alberto(2016). *Moral, ética y codificación en la antropología sociocultural Argentina*; Avá. Revista de Antropología Social, 43-71

Beatty, A. (2010). *How did it feel for you? Emotion, narrative, and the limits of ethnography. American Anthropologist, 112*(3), 430–443. https://doi.org/10.1111/j.1548-1433.2010.01250.x

Behar, R. (1996). *The vulnerable observer: Anthropology that breaks your heart.* Beacon Press.

Cerrillo, A. (23 julio 2025). *La Haya abre la puerta a que los países ricos paguen a los pobres por los daños climáticos.* La Vanguardia. Recuperado de https://www.lavanguardia.com/natural/20250723/10917433/haya-abre-puerta-paises-ricos-paguen-pobres-danos-climaticos.html

Cheong, D. D., Bock, B., & Roep, D. (2023). Unpacking gender mainstreaming: A critical discourse analysis of agricultural and rural development policy in Myanmar and Nepal. Agriculture and Human Values, 41, 599–613. https://doi.org/10.1007/s10460-023-10502-x

Conti, S., & Sánchez Iudicello, S. M. (2023). *Transversalización del género y desarrollo agrícolas: aportes para el abordaje sistémico desde un enfoque psicosocial.* Mundo Agrario, 24(56), e214. https://doi.org/10.24215/15155994e214

Congreso de la República del Perú. (2025, 12 de junio). *Aprueban en segunda votación creación del Colegio Profesional de Antropólogos*. https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/aprueban-en-segunda-votacion-creacion-del-colegio-profesional-de-antropologos/

Comas-d'Argemir, D. (2019). *Cuidados y derechos: El avance hacia la democratización de los cuidados.* Cuadernos de Antropología Social, 49, 13–29. https://doi.org/10.34096/cas.i49.6190

Comas d'Argemir, D. (2014). *Los cuidados y sus máscaras: Retos para la antropología feminista*. Mora, (20), 167–182.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press

European Union. (2025). *Reglamento (UE) 2023/1115 relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación desde la Unión de determinadas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal* [PDF]. EUR-Lex. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202504524

Exportemos.pe. (2023). *Acuerdo Cacao, Bosques y Diversidad 2023*. https://recursos.exportemos.pe/Acuerdo_Cacao_Bosques_Diversidad_2023_keyword_principal.pdf

FAO. (2009). *Integración de las cuestiones de género.* Dirección de Género, Equidad y Empleo Rural, Departamento de Desarrollo Económico y Social. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

Federici, S. (2010). *El patriarcado del salario.* Traficantes de Sueños.

Flores Martos, J. A. (2010). *El trabajo de campo etnográfico y la gestión emocional: Notas epistemológicas y metodológicas. Gazeta de Antropología, 26*(1), artículo 04. https://www.ugr.es/~pwlac/G26_04JoseAntonio_Flores_Martos.html

Fuller Osores, N. J. (2019). *Los estudios de género en el Perú: aportes desde la antropología* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. PUCP Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.14657/193235

Hughes, C. (2002). *Key concepts in feminist theory and research* (Chap. 5: Care, pp. 106-129). SAGE Publications. Hughes, C. (2002). *Key concepts in feminist theory and research* (Chap. 5: Care, pp. 106-129). SAGE Publications.

Keohane, R. O., & Nye, J. S. (1977). *Power and interdependence: World politics in transition*. Little, Brown and Company

Lutz, C., & White, G. M. (1986). *The anthropology of emotions. Annual Review of Anthropology, 15,* 405–436. https://www.researchgate.net/publication/234147581_The_Anthropology_of_Emotion

Mahama, H., Osei, C., Bakang, J.-E. A., & Etuah, S. (2023). *An analysis of gender mainstreaming in national agricultural policies and programs in Ghana. American Journal of Gender and Development Studies,* 2(1), 14–24. https://doi.org/10.58425/ajgds.v2i1.193

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (2025). *Perú: Hacia el cumplimiento del Reglamento de libre deforestación de la Unión Europea 2025*. https://www.gob.pe/institucion/midagri/noticias/1160283-peru-hacia-el-cumplimiento-del-reglamento-de-libre-deforestacion-de-la-union-europea-2025

Mongabay Latam. (2025). COP30: una cumbre que visibilizó a los pueblos indígenas, pero los dejó afuera de las decisiones clave. *Mongabay*. https://es.mongabay.com/2025/11/cop30-indigenas-pueblos-decisiones/

ONU Mujeres (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.* Declaración Política y Documentos de Resultados Beijing +5. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf

Ortner, S. B. (1984). *Theory in anthropology since the sixties*. Comparative Studies in Society and History, 126–166.

Produce Empresarial. (2025, 22 de enero). *Ficha diagnóstico San Martín 2024.* https://www.producempresarial.pe/wp-content/uploads/2025/01/Ficha_Diagnostico_San-Martin-2024_22.01.2025.pdf

Rainforest Alliance. (2023, abril 28). *La Unión Europea aprueba ley contra la deforestación*. https://www.rainforest-alliance.org/es/en-el-campo/la-union-europea-aprueba-ley-contra-la-deforestacion/

Ramón Sánchez, María; Torres López, Jesús y Rodríguez-Muñoz, Alfredo. (2021). *La gestión del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en las empresas españolas. Una*

*propuesta de mejora de los protocolos existentes.*Revista de Trabajo y Seguridad Social. *CEF*, (458), 171–198. https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2394

Reinke, A. J. (2019). *NGO-Research collaborations and conflicts: A view from the field. Commoning Ethnography.* Kennesaw State University https://www.researchgate.net/publication/338048867_NGOResearch_Collaborations_and_Conflicts

Restrepo, J. & Espinosa, J. (2011). *Transparencia activa y rendición de cuentas vía web en ONG de Antioquia.*Contaduría Universidad de Antioquia

Rosaldo, R. (1989). *La aflicción y la ira de un cazador de cabezas.* Beacon Press.

Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres.* Traficantes de Sueños.

Tapella, Esteban (2021). *Una evaluación 'sin' evaluadores. Participación ciudadana en la Agenda 2030.* Revista Brasileira de Avaliação, 10(2), e101321. https://doi.org/10.4322/rbaval202110013