

Relaciones gubernamentalidad/colonialidad/trabajo: el caso de las transformaciones en el gobierno de las trabajadoras de la industria de flor cortada en Colombia, 1995-2010 *

Relations governmentality/coloniality/work: The case of the transformations in the government of the working women in the cut flower industry in Colombia, 1995-2010

Relações de governamentalidade / colonialidade / trabalho: o caso das transformações no governo das trabalhadoras da indústria de flor cortada em Colômbia, 1995-2010

Liliana Vargas Monroy ^a

Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

liliana.vargas@javeriana.edu.co

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8090-5616>

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-58.rgct>

Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20560207003>

Fecha de recepción: 27/09/2018

Fecha de aprobación: 29/03/2019

Fecha de publicación: 30/06/2019

Resumen:

En 2002 ocurrió una fuerte transformación en los ordenamientos laborales en Colombia, derivada de reformas legales asociadas al modelo neoliberal. Este artículo asume este año como punto de inflexión, para explorar la forma en que esta transformación se articula con un desplazamiento en la formación de las trabajadoras – operarias de cultivo dentro de la industria de flor cortada. La lectura es abordada desde la gubernamentalidad, en diálogo con propuestas de la llamada inflexión decolonial en América Latina. A partir de ahí, se discuten los cambios que se dan en las formas de gubernamentalidad que operan sobre las trabajadoras en dos etapas específicas: 1995-2002 y 2002-2010. Estas etapas determinan el paso de un énfasis de modelos de disciplina a un énfasis en modelos de autogobierno en la formación de las obreras dentro de la industria.

Códigos JEL: J81, L20, R11

Palabras clave: flexibilización laboral, gubernamentalidad y trabajo, colonialidad, disciplina, autogobierno.

Abstract:

In 2002, the labor system in Colombia was modified due to legal reforms associated with the consolidation of the neoliberal model in the country. This article assumes this moment as a turning point, to explore how this transformation is articulated with displacements in the behavior's governance of the crop workers at the cut flower industry in Colombia. This dissertation is founded in an analytical approach of governmentality, in dialogue with proposals of the so-called decolonial inflection in Latin America, discussing from there the continuities and displacements that occur in the forms of governmentality that operate on women workers, in two specific stages: 1995-2002 and 2002-2010, which determine the transition from an emphasis of discipline models to an emphasis on models of self-government, in the training of women workers within the industry.

JEL Codes: J81, L20, R11

Keywords: flexibilization at work, governmentality and work, discipline, coloniality, self-government.

Resumo:

Em 2002 ocorreu uma forte transformação nos ordenamentos laborais em Colômbia, derivada de reformas legais associadas ao modelo neoliberal. Este artigo assume este ano como ponto de virada, para explorar a forma em que esta transformação se articula com um deslocamento na formação das trabalhadoras – operárias de cultivo dentro da indústria de flor cortada. A leitura é abordada desde a governamentalidade, em diálogo com propostas da chamada virada decolonial em América Latina. A partir disso, discutem-se as mudanças que se dão nas formas de governamentalidade que atuam sobre as trabalhadoras em dois estágios específicos: 1995-2002 e 2002-2010. Estes estágios determinam o passo de uma ênfase em modelos de disciplina a uma ênfase em modelos de autogoverno na formação das operárias dentro da indústria.

Códigos JEL: J81, L20, R11

Palavras-chave: flexibilização laboral, governamentalidade e trabalho, colonialidade, disciplina, autogoverno.

Notas de autor:

^a Autora de correspondencia. Correo electrónico: liliana.vargas@javeriana.edu.co

Introducción

En la década de 1970 se dio una fuerte transformación en las condiciones laborales en muchos países de Latinoamérica. Sin haberse establecido un contexto de seguridad socio-laboral en la región, esta posibilidad se eliminó con mayor claridad desde este momento, marcado por las políticas neoliberales. En este sentido, diversos autores (De la Garza, 2000; Harvey, 2005; Estrada-Álvarez, 2006 señalan que el ingreso y la consolidación del neoliberalismo, implicó una reestructuración productiva que se encaminó hacia procesos de flexibilización laboral, vinculados, en principio, con políticas de los gobiernos dictatoriales del Cono Sur. Estas políticas se desarrollan inicialmente en Chile durante los años setenta, consolidándose en el resto de la región en las décadas siguientes. El papel central que desempeñó la mano de obra femenina dentro de estas reformas ha sido señalado como un rasgo importante dentro de transformaciones de este periodo. Hecho que, por sus implicaciones de precarización e intensificación laboral, ha sido asociado a una feminización del trabajo (Malo, 2001; Benería, 2003; Falquet, 2011).

Este trabajo utilizará la propuesta de una analítica de la gubernamentalidad (Foucault, 1978, 1979 y su concepto de dispositivo, en diálogo con algunas de las propuestas teóricas del llamado giro decolonial en América Latina, para discutir las transformaciones que se dan en el trabajo y en la forma como se conduce la conducta de las trabajadoras, operarias de cultivo, dentro de la industria de flor cortada en Colombia, entre 1995 y 2010, momento de impulso y consolidación del modelo neoliberal en el país. Este momento se analiza tomando como punto de inflexión el año 2002, abordando los cambios que se dan en dos periodos: 1995-2002 y 2002-2010. El análisis se realizó a partir de material etnográfico recogido en el seguimiento de cuatro empresas floricultoras, ubicadas en los municipios de Funza y Madrid en la Sabana de Bogotá. La metodología de recolección de la información consistió en una aproximación etnográfica que incluyó observaciones, análisis de documentos y políticas laborales, y entrevistas a trabajadoras y capacitadoras vinculadas a las áreas de gestión humana de las cuatro empresas estudiadas, en los dos momentos de análisis.

Marco conceptual

Gubernamentalidad y dispositivo

El término gubernamentalidad fue acuñado por Foucault (1978), en *Seguridad, territorio y población*, para referirse a un régimen de poder introducido en el siglo XVIII que tiene como blanco principal la población. La palabra designa originalmente las prácticas constitutivas de un tipo de poder particular: el poder del Estado, sin embargo, esta especificidad se desdibuja en tanto avanza su discusión para referirse posteriormente con ella a “la manera como se conduce la conducta de los hombres” (Foucault, 1978, p. 192, ampliando así su acepción a diferentes tipos de gobierno: el gobierno de los niños, el gobierno de las almas o conciencias, el gobierno de una casa, el gobierno de un estado o de sí mismo. Desde esta definición ampliada, el término designa no sólo las actividades del Estado y sus instituciones, sino también cualquier esfuerzo racional por influenciar o guiar la conducta de seres humanos por medio de una injerencia sobre sus esperanzas, acciones y deseos (Inda, 2011).

El concepto de dispositivo –importante para el presente trabajo–, aparece en la obra de Foucault, en el momento en que empieza a ocuparse del problema de la gubernamentalidad (Agamben, 2011). Sobre éste, Foucault habría señalado su naturaleza esencialmente estratégica, proponiendo que se trata de cierta manipulación de relaciones de fuerza, bien para desarrollarlas en una dirección concreta, bien para

Desde esta lectura, el proceso de globalización económica a través del cual el modelo neoliberal se hace hegemónico en todo el planeta, presenta una serie de continuidades con procesos iniciados siglos antes, lo que lo hace parte de la colonialidad del poder. Para Quijano, también en los años setenta se erige un nuevo modelo de poder mundial que inicia un nuevo periodo histórico denominado “globalización”, que, a pesar de la novedad de algunas de sus características, mantiene una jerarquización bajo parámetros étnico - raciales de ciertas regiones del planeta sobre otras (Quijano, 2002).

El teórico argentino Walter Mignolo asumiendo esta propuesta, discute un movimiento colonial continuo durante los últimos 500 años, vinculándolo a diferentes *diseños globales* que han sido construidos a partir de las *historias locales*, particulares a lugares específicos del planeta. Para referirse a los principales diseños globales que han marcado la historia colonial, Mignolo habla de cuatro momentos que determinan cuatro diseños (hoy coexistentes), que por razones cronológicas en su aparición deben ser mencionados uno tras otro: *El Cristianismo*, *La Misión Civilizadora*, *El Desarrollo* y finalmente, *El Mercado Global* (Mignolo, 2000, p. 356). Es allí donde es posible proponer que resulta pertinente pensar en el neoliberalismo y sus implicaciones dentro de los espacios de trabajo, como una nueva cruzada civilizatoria (es decir, como un diseño global que hace continuidad con diseños globales anteriores) y no sólo como una nueva forma de organización económica.

Es posible encontrar una conexión entre las discusiones sobre gubernamentalidad y las propuestas del giro decolonial latinoamericano en diversas autoras que proponen que ciertas formas de gubernamentalidad pueden ser claramente relacionadas con diseños globales específicos y con la subalternización de ciertas poblaciones, a partir de ejercicios de racialización (Brigg, 2002, 2009; Suárez-Navas, 2008; Vargas & Pujal, 2013). Abordaré este punto ampliamente, a partir de material de campo recolectado en las cuatro empresas que discuto en este artículo.

El sector floricultor colombiano

Actualmente, Colombia es el segundo productor-exportador mundial de flores cortadas. La industria de flor cortada –IFC en adelante–, se inicia en el país a finales de los años sesenta y se caracteriza desde sus inicios, por su fuerte vinculación con los mercados globales. La mayoría de sus compradores están situados en países del llamado Primer Mundo y gran parte de su producción ubicada en países de África y Latinoamérica. En 2014, la producción colombiana de flores ocupó cerca de 7.000 hectáreas de cultivo, empleando intensivamente mano de obra no calificada (alrededor de 100.000 empleos directos y 80.000 indirectos). En el área de la Sabana de Bogotá, donde se ubica este estudio y donde se asienta aproximadamente el 87% de las hectáreas cultivadas en el país (Valero & Camacho-Reyes, 2006) la población de los cultivos de flores se distribuye típicamente entre un 15% de empleados gerenciales y administrativos y un 85% de operarios, que cuando tienen una vinculación contractual, trabajan por un salario mínimo legal. De este 85%, aproximadamente un 65% son mujeres, operarias de cultivo (Castro, 2015, Sanmiguel-Valderrama, 2007; Asocolflores, 2006, 2010).

En el año 2002, se promulga en Colombia la reforma laboral contenida en la Ley 789, lo que implica la consolidación de un giro hacia la flexibilización de los espacios laborales en el país (CID, 2003; Estrada-Álvarez, 2006). Este hecho, sumado a todas las transformaciones laborales que se dan dentro de la IFC alrededor de este año, me permite asumir el año 2002 como punto de inflexión dentro del análisis del momento (1995-2010) del que me ocupó en este trabajo.

La reforma laboral del año 2002 disminuyó las garantías sociales de los trabajadores colombianos y consolidó un golpe contra la estabilidad laboral. La ley 789, (una de las primeras reformas legales del gobierno de Álvaro Uribe Vélez), disminuyó la remuneración en el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominical y festivo, amplió la jornada diurna hasta las 10:00 p.m., reemplazó el contrato de trabajo para los practicantes por un contrato de aprendizaje y disminuyó el pago de la indemnización por despido sin justa causa (López-Cortes, 2015). Estas transformaciones y sus consecuencias están claramente ejemplarizadas en

el sector floricultor colombiano. En la figura 1 se presentan las transformaciones laborales que se observaron en las cuatro empresas analizadas en este trabajo.

Periodo 1995-2002	Periodo 2002- 2010
<ul style="list-style-type: none"> • Producción estable, con temporadas altas claramente definidas. • Prevalencia de contratos directos a término fijo de un año y en algunos casos a término indefinido. • Horarios e intensidad del trabajo estables, que se intensifica fundamentalmente en las temporadas altas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilización de la producción, determinada por las demandas del mercado. • Aumento de contratos temporales a más de tres meses, tercerización de la contratación a través de empresas temporales, introducción de la modalidad de contratación por “prestación de servicios” y “labor contratada”. • Flexibilización permanente de los horarios de trabajo. • La intensidad y la labor del trabajo comienzan a variar a partir de las necesidades de producción.

FIGURA 1
Transformaciones en el trabajo en la IFC, 1995-2010
Fuente: elaboración propia a partir de observaciones de campo, 1995-2010

A continuación argumento que estas transformaciones se acompañan de desplazamientos en las formas en que se gobierna la conducta de las trabajadoras – operarias de cultivo, e implican un tránsito desde formas de gobierno vinculadas con el diseño global desarrollista (prevalente en el periodo 1995-2002), hacia formas de gobierno que se vinculan paulatinamente a un diseño neoliberal – globalizador (del periodo 2002-2010).

Periodo 1995-2002: la prevalencia del diseño desarrollista

A pesar de la declaración de la desaparición de las sociedades disciplinarias (Deleuze, 1990), ejercida o sufrida, la disciplina se ha mantenido como una constante en la base en muchos de los ordenamientos laborales contemporáneos (Gaudemar, 1991). Durante este periodo dentro de la IFC la disciplinarización de las operarias, se mantiene como una constante que se relaciona con el control sobre sus cuerpos, que se ejerce predominantemente en ciertos espacios de producción que funcionan de manera coordinada. La siguiente observación recoge lo que sucede en el área de post - cosecha en un día típico de trabajo, en este momento:

“La labor se realiza en una bodega constituida por una estructura de dos pisos; en el primero de ellos, se alinean las operarias en largos trazos, compuestos por puestos individuales de trabajo. En el segundo, que ocupa solo unos metros del margen derecho de la bodega, se hallan algunas oficinas del personal que dirige la producción, supervisores, agrónomos e ingenieros que, encargados de la planeación técnica, logran una visibilidad total sobre la primera planta. El trabajo que se hace en el primer piso, implica el mantenimiento de una velocidad y de un ritmo determinado en el corte de los tallos, en el retoque de las flores y, finalmente, en su armado o empaque. Las operarias trabajan de pie frente a una mesa diseñada específicamente para su labor. El área total de trabajo, está dividida por zonas, para cada una de las cuales se ha asignado un supervisor encargado. El rendimiento de cada trabajadora es registrado periódicamente por el supervisor, a través de observaciones y anotaciones que se realizan en un tablero anexo a cada puesto. La jornada de trabajo se puede haber iniciado a las 6:30 a.m. para extenderse en un día normal hasta las 3 p.m.^[2] con un receso de media hora para almorzar a las 11 a.m. y con dos cortes de 10 minutos: uno durante la mañana, otro en la tarde para cumplir con algunos ejercicios corporales, siguiendo las instrucciones de una mujer que con un silbato, dirige la sesión.”

La post - cosecha despliega las características de un orden disciplinar determinado por la regulación de cuerpos y espacios, que busca hacer posible que el rendimiento de las trabajadoras sea llevado al máximo.^[3] El aislamiento, la división del espacio, el suministro de ayudas para mantener la postura corporal y el ritmo de trabajo, la exigencia de unos rendimientos mínimos, la vigilancia de la relación tiempo/producción son parte del conjunto de prácticas que se interconectan, para obrar sobre el cuerpo de las operarias en la potenciación de su fuerza. Al vincular estas prácticas, nos encontramos claramente frente a un agenciamiento de naturaleza estratégica, que manipula relaciones de fuerza, para desarrollarlas en una dirección concreta (Agamben,

2011). Se trata de un *dispositivo*, en este caso, compuesto por el conjunto de procedimientos que caracterizan el orden disciplinar.^[4]

Paralelamente en este momento, una serie de saberes y racionalidades se integran a los procedimientos y órdenes materiales que caracterizan el dispositivo disciplinar dentro de la IFC. Las empresas proponen la formación y “desarrollo” de aspectos subjetivos de las trabajadoras, bajo la concepción de que esta formación influenciará directamente su productividad en la empresa. Esta propuesta de formación será desplegada en buena medida, a través de las gerencias de gestión humana de las empresas, curiosamente de jefatura femenina en los cuatro casos estudiados. Durante este periodo estas áreas crecieron y se consolidaron, llegando en ocupar un lugar jerárquico similar al de las gerencias financieras o de producción de las empresas.

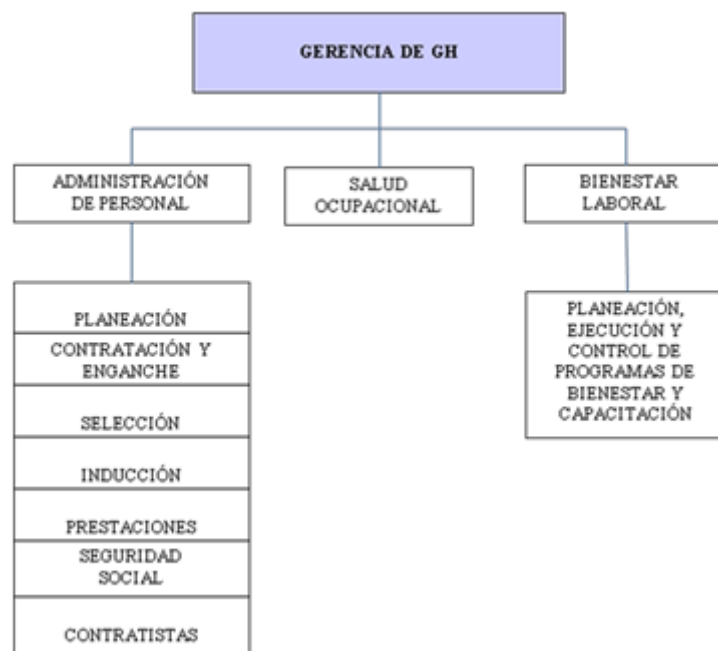


FIGURA 2.

Organigrama de una empresa floricultora (2001)

Fuente: Proyecto de Investigación A & D en las Organizaciones, Universidad Javeriana, 2002.

Capacitación, “desarrollo” y formación de las trabajadoras

La operaria que ingresa a una empresa floricultora en este periodo (1995- 2002), lo hará inicialmente, a través de una empresa de servicios temporales, que realiza su selección y la contrata por un periodo de tres meses. En las primeras semanas es vinculada a un proceso de inducción dentro de la empresa, en el que se le presenta la organización y todas sus áreas. Este proceso continúa con un entrenamiento detallado en el trabajo que con posterioridad realizará en el cultivo o en la postcosecha, tiempo durante el cual es guiada por una capacitadora. Al final del proceso, es evaluada por el jefe de área y si esta evaluación es satisfactoria, será contratada directamente por la empresa por una remuneración correspondiente al salario mínimo vigente. De esta manera, la contratación temporal se da en este momento como una especie de “puente” de entrada a la empresa; que asume después de los tres meses iniciales la contratación directa de las trabajadoras.

Una vez dentro de la empresa la operaria debe tomar varias capacitaciones, que incluyen procesos de formación en temas relacionados con el cultivo de las flores (plagas, enfermedades de la flor y temas ambientales), preparación en temas de salud ocupacional (manejo de posturas, programas de ejercicios y fortalecimiento muscular especialmente diseñados para los trabajadores del sector, capacitación en riesgos

ergonómicos) y capacitaciones dirigidas a temas laborales y de “formación” en los valores de la empresa, y a aspectos de la vida doméstica y personal (nutrición, salud e higiene, administración del hogar, planeación del ahorro, entre otros). A la vez las empresas les ofrecen una serie de cursos (peluquería, cocina y panadería, bordado y costura, confección de adornos navideños entre otros) que buscan “ayudar a las trabajadoras a ajustar su economía doméstica”.

Este amplio espectro de intervenciones sobre las operarias, se vincula a la noción de formación de una “trabajadora integral”. En diversas entrevistas, realizadas a las mujeres vinculadas a las áreas de gestión humana, capacitadoras y a cargo de los procesos de “formación” de las trabajadoras durante este periodo, ellas expresan que sus intervenciones implican: “una búsqueda por transformar no solo para el trabajo, sino para la vida, para que las trabajadoras lleguen a ser mejores seres humanos” (Vargas-Monroy, 2011, p. 245). El siguiente es un registro correspondiente a la formación en métodos anticonceptivos, en una de estas empresas durante este periodo:

“Por tratarse del último taller de un ciclo de 4, la gerente de gestión humana abre la sesión del día con la siguiente intervención: “Hoy estamos terminando este trabajo sobre métodos anticonceptivos, ha sido para nosotras muy importante tener estos talleres en la empresa. Lo que queremos ver cada vez más aquí, son mujeres pilas y responsables, mujeres modernas y desarrolladas, capaces de decidir por su propia cuenta, para no embarcarse en un número de hijos que no podrán sostener. En la empresa hemos cambiado paulatinamente el paradigma de la mujer trabajadora y madre soltera con muchos hijos, por el de una mujer capaz de planificar su familia responsablemente. Ahora el promedio de hijos por trabajadora es de 2,5, mucho más bajo que el que teníamos hace unos años”. Después de estas palabras, el taller se inicia con una dinámica que propone: “para comenzar a cerrar, trabajaremos sobre nuestros sentimientos: la que quiera se presentará contándonos qué sentimientos le ha generado pensar en estos temas que hemos venido trabajando...”. Mientras las trabajadoras hablan de sus sentimientos, la moderadora los anota en un tablero, identificando entre otros: interés, vergüenza, miedo, agrado, conflicto, temor, agradecimiento, ansiedad. A continuación, propone: “hay algunos sentimientos que conflictualizan y otros que, por el contrario, nos permiten acercarnos a una práctica tranquila y responsable de nuestra sexualidad. Sin juzgar, cada una puede identificar a qué nos conduce cada sentimiento”. Luego afirma: “es importante recordar el segundo taller que realizamos. ¿Qué recordamos de ahí?”, pregunta a las participantes; se recogen las respuestas para puntualizar elementos como: los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, la capacidad de la mujer y del hombre de disfrutar su sexualidad, el derecho de controlar cuándo se quiere quedar embarazada y cuántas veces, el derecho de las mujeres al acceso a métodos anticonceptivos seguros, la responsabilidad que tenemos al decidir cuántos hijos tener. Luego, utilizando de nuevo la pizarra, la moderadora saca una serie de cartulinas con los principales métodos anticonceptivos dibujados en ellas y como otra manera de recordar lo que se ha trabajado, les pide a las participantes que por grupos identifiquen cada método por el dibujo y recuerden brevemente cómo funcionan; las respuestas se comparten en voz alta con el resto del grupo. Finalmente solicita que “cada una de las participantes se ponga de pie frente al grupo para contar qué método se compromete a utilizar después de lo aprendido” y agrega: “niñas, en esto es muy importante la información, pero también el compromiso de cambiar nuestras costumbres”.

Aunque la formación para el trabajo ocupa un lugar central dentro de la capacitación y es posible señalar que diferentes acciones que se registran en este periodo, buscan incidir directamente sobre problemas laborales,^[5] resulta claro también que los objetivos de muchas de estas intervenciones van más allá de la preocupación por la ejecución laboral y se dirigen a la búsqueda de la formación de un tipo específico de trabajadora. El proceso de formación y “desarrollo” de las trabajadoras busca en ese sentido, gestionar la modificación de diferentes aspectos subjetivos, realizando una intervención con miras a construir y mantener las identidades ligadas a los espacios de trabajo industriales (Vargas-Monroy & Pujal, 2013). Identidades nuevas, para muchas de las trabajadoras de las flores.

Ser trabajadora en este momento implica entonces, iniciar un tránsito de “desarrollo”: la entrada a un espacio “más moderno”, donde la operaria debe hacerse cargo de demandas de cambio sobre su subjetividad, desde aspectos que buscan incidir directamente sobre su cuerpo y sobre su vida familiar y privada. El contraste entre un antes y un después deseado se constituye en un elemento central en esta búsqueda. Tejiendo conexiones con las discusiones que he planteado anteriormente, resulta claro también que la jerarquización entre la interventora a cargo de los programas de capacitación y la operaria, evoca claramente la diferencia

colonial. La primera encarna los valores de la modernidad y el desarrollo, la segunda debe ser intervenida para lograrlos.

La noción central de este ejercicio es la “desarrollarse” y progresar en el plano individual y familiar, así como se progresa en el plano social y colectivo a partir de la industrialización y el “desarrollo” del país. Las transformaciones que se consideran prioritarias para las operarias serán definidas así, a partir de una noción que propone que las características y los saberes de las sociedades “modernas” (en este caso una familia planificada), son la expresión de una tendencia espontánea y natural de desarrollo (Lander, 1993). Consecuentemente, el saber de las trabajadoras ligado a otras lógicas, no solo dejará de ser reconocido, sino que se verá como tradicional y por tanto como un obstáculo para la modernización.

La operaria es pensada entonces aquí, como un ser homogéneo que se ubica dentro de esta narrativa de progreso, auto superación y crecimiento. Su “desarrollo” es comprendido como un cambio que debe incluir no solamente la producción del “cuerpo productivo”, sino también de una “mente y unos sentimientos” que se dirijan en la dirección señalada. Esta relación entre industrialización (y formación de un sujeto productivo) y desarrollo, permite proponer el cruce y ensamble de dos dispositivos en este espacio. Algo que Morgan Brigg (2002), articulando las propuestas de Michel Foucault y las discusiones de autores como Walter Mignolo y Arturo Escobar, ha denominado la puesta en marcha de un dispositivo disciplinar - desarrollista.

La formación para el ahorro, la capacidad de planificar la familia con un número determinado de hijos, la administración adecuada de los recursos en el hogar, el desarrollo de la responsabilidad, son solo algunas de las características que hablan de este elemento. La propuesta implica la formación de un tipo de mujer que no abandona el espacio doméstico por el del trabajo y que, por el contrario, debe trasladar al primero valores y acciones aprendidas y desarrolladas en el segundo. Un ejercicio que se corresponde con una capitalización colonial del mundo de la vida, de la experiencia y vivencias de la vida privada y cotidiana. En este momento se registran también, un grupo de prácticas, asociadas a la formación de una identidad y de preparación labores consideradas “femeninas” dentro de cierto tipo de “feminidad” deseada, vincularé este elemento posteriormente, a un dispositivo de género - blancura.

Periodo 2002 -2010: flexibilización y autogobierno

En el tránsito que implicó la implementación de la reforma laboral de 2002, momento de consolidación del modelo neoliberal en el país, las cuatro empresas cuyas prácticas se discuten en este artículo, debilitaron o desarticulaban sus áreas de gestión humana. Este debilitamiento implicó la desaparición de la gran mayoría de programas de formación que he registrado anteriormente. Sin embargo, el programa al que dedicaré la discusión que continua, se mantuvo y fortaleció en la mayoría de las empresas del sector. *Cultivemos la paz en familia* –CLPF–, se consolida y extiende en este periodo, siendo declarado su “programa bandera” por la asociación de cultivadores. Al iniciar en 1999 no es posible afirmar que la propuesta del programa surja como resultado directo de las transformaciones derivadas de la reforma laboral de 2002, sin embargo su consolidación y su definición como un “programa bandera” sí parece tener clara relación con las transformaciones laborales que se impulsan en la industria desde años anteriores y que se consolidan con posterioridad a 2002, dando lugar a las lógicas de flexibilización y autogobierno que se desarrollan recientemente en los espacios laborales de Colombia y América Latina. Lógicas que vincularé aquí, con la colonialidad del poder, en su propuesta globalizadora, de claro vínculo con el ascenso del neoliberalismo en la región.

Alrededor del año 2002, la operaria que entra a trabajar a una empresa dentro de la industria, se ve sometida a nuevas condiciones de contratación y de trabajo. Su ingreso se dará típicamente, a través de una empresa de servicios temporales, donde se le dará la denominación de: “trabajadora en misión”. Los contratos con las empresas temporales como forma de “puente” o “entrada” al contrato directo con la empresa desaparecen

paulatinamente a partir de este momento, para dar paso a contratos a través de las empresas temporales por periodos superiores a los tres meses. Estos contratos tendrán duraciones variables que podrán llegar hasta un máximo de 10 meses, después de los cuales típicamente la trabajadora puede ser enviada a “descansar” por dos semanas, para posteriormente ser recontratada. La flexibilización laboral se verá reflejada, no solo en el tipo de contrato, también se harán más flexibles las “obras o labores” que deberá cubrir la operaria y los horarios, que cambiarán según las necesidades de la empresa.

La operaria no recibe ni la inducción ni las capacitaciones descritas en el periodo anterior, esto tiene una clara relación con su nuevo carácter de “trabajadora temporal” o “trabajadora en misión”. CLPF es el único programa que se implementa sistemáticamente dentro de las empresas con posterioridad a estas transformaciones; y es posible pensar que la razón fundamental de su consolidación y mantenimiento, se relaciona con el hecho de que este involucra una serie de prácticas dirigidas a la producción de un nuevo trabajador autorregulado. Un ejercicio que se enmarca claramente dentro de las nuevas formas de gubernamentalidad neoliberal (Rose, 1996).

La formación en resolución de conflictos, la propuesta central elegida por el programa CLPF, hace parte de las modas estatales y organizacionales, correspondientes a las transformaciones económicas de los últimos años que se enfilan en la búsqueda de lo que algunos autores han llamado una “normalidad masiva de no rebelión” (Pavlich, 1996, p. 714, forjada a partir de la autorregulación de los sujetos. En este sentido, la crítica que desde la tradición foucaultiana se hace a los procesos de formación en resolución de conflictos, señala una disciplinización de los sujetos para constituir identidades de conciliación y no disputa. (Pavlich, 1996; Brigg, 2009. La discusión que continua se dedica a este programa, a partir de un registro logrado en 2009, de una de sus primeras sesiones:

“El taller de formación se inicia con la entrada de las participantes en un espacio que ha sido especialmente adecuado con bombas de colores en el techo, mesas en los costados con refrescos y comida alrededor de un gran espacio central vacío, rodeado de sillas. Antes de la entrada de las trabajadoras se ha puesto música de relajación. La moderadora se ubica en el centro del salón y antes de empezar, solicita a las participantes que se tiendan en el piso y oyendo la música, realicen una breve relajación para “desconectarse del trabajo”. Después de la relajación, inicia una primera actividad, pidiendo que cada una se presente. Después de esto, explica: “Este ejercicio que hemos hecho se centra en un trabajo de empezar a observarnos. La mayoría de las veces miramos afuera, ahora vamos a mirar para adentro. Esto nos da miedo, porque en la mayoría de los casos nos da miedo ver nuestros propios defectos”. Continúa: “Después de cada uno de los talleres es importante mirar qué es lo que más las toco, porque eso será fundamental para un cambio. Debemos llevarnos algo para cambiar. Por eso es importante que este espacio sea voluntario y que sintamos que el cambio podemos hacerlo desde nosotras mismas... debemos alimentar lo que cada una es como ser humano, no puedo esperar que otra persona cuide de mí, sino que soy yo misma la que debe cuidarse... primero debemos mirarnos y cuidarnos nosotros: fomentar la autonomía y empoderarnos, para luego cuidar a otros”. El taller prosigue proponiendo una serie de ejercicios corporales: “estiramientos, rotaciones y nuevas formas de respiración”. Al avanzar, la moderadora afirma: “Es importante recordar que lo que hacen con su cuerpo, las ayuda a estar mejor. Cuando haya una sensación de molestia o un problema con algo externo, hagan estos ejercicios y verán que pueden no engancharse en los problemas, sino verlos de manera diferente y manejarlos desde ustedes mismas, nadie puede causarnos daño ni hacernos sentir mal, si nosotros no lo permitimos, si pensamos en nosotros y en nuestro bienestar, el bienestar llegará. Cuando estamos conectadas con nosotras y sabemos respirar, podemos dar respuestas mejores y menos agresivas”. Luego dice: “quiero enseñarles una respiración especial: se trata de tomar aire por la nariz y soltarlo por la boca en el doble de tiempo, esto es algo que los ayuda a manejar situaciones difíciles, cuando estemos en un momento de tensión, de rabia, de miedo... hagamos este ejercicio y veremos que nos sentimos mejor. Este es un ejercicio que deben hacer todos los días y practicarlo, sentir el cuerpo, sentir que están dentro de ustedes, que ustedes manejan sus emociones...”. Al terminar el ejercicio de la respiración el jefe del grupo que ha estado observando, interviene y pide a las trabajadoras que, todavía con los ojos cerrados, levanten las manos para “recibir un regalo que se les va a dar... vamos a colocar las manos como si fuéramos a recibir algo y vamos a recibir algo especial” y pasa entregando a cada una, la cartilla del programa CLPF con una caja de colores envuelta en papel de regalo. “Este es un regalo de la empresa para cada uno de ustedes... es una cartilla importantísima, una herramienta con la cual vamos a acompañar el programa”. Les pide que la abran “como se abren los regalos rompiendo el papel...”. Finalmente les dice: “espero que les haya gustado esta primera sesión... espero que sea el primer paso para cambiarnos y caminar juntos”. Hay aplausos generales, el taller termina y las operarias pasan a las mesas donde hay comida y refrescos.”

La nueva propuesta: la trabajadora autónoma y autoregulada

Diferentes autoras han planteado insistentemente, que el paso hacia sociedades de control se corresponde en buena medida con el surgimiento de las nuevas formas de trabajo flexible (Fulkro, 1994; Rose, 1997; Hardt & Negri, 2000). A pesar de que hemos señalado que con posterioridad a la reforma de 2002 una evidente flexibilización laboral se da dentro de la industria floricultora colombiana, no es posible decir que esta flexibilización implique el paso simple y homogéneo de un orden (disciplinar) a otro (de control). Ni la jerarquización de dispositivos correspondientes a las sociedades de control sobre otros dispositivos de orden disciplinar.

Desde la clave decolonial que he venido discutiendo, es posible proponer en cambio, el acoplamiento de múltiples y heterogéneos dispositivos de poder, correspondientes a distintos órdenes y diseños globales, según las propuestas de Brigg (2002) y Mignolo (2000). En este sentido, no se puede afirmar que el dispositivo disciplinar-desarrollista, que hemos propuesto en la primera parte de esta discusión, se elimine con la entrada de dispositivos correspondientes a las nuevas formas de gobierno del trabajo. Más bien sus lógicas se ven modificadas, mutando en una dirección que permite la flexibilización y la entrada de ejercicios y prácticas que buscan producir la autorregulación de las trabajadoras. La “autonomía”, la “autorregulación” y el “empoderamiento” se convierten así paulatinamente, en los nuevos criterios dentro del proceso de formación.

Tanto la cartilla del programa CLPF, como el taller cuya observación registramos, implican una guía hacia el aprendizaje de una serie de prácticas que actúan sobre el *sí mismo*, que buscan la regulación del propio cuerpo, emociones y pensamientos (es el caso del aprendizaje de ejercicios corporales, relajaciones y respiraciones, entre otros), con mensajes que afirman que: “el bienestar es producido por nosotras mismas” y que “nadie puede causarnos daño, ni hacernos sentir mal, si nosotras no lo permitimos”.

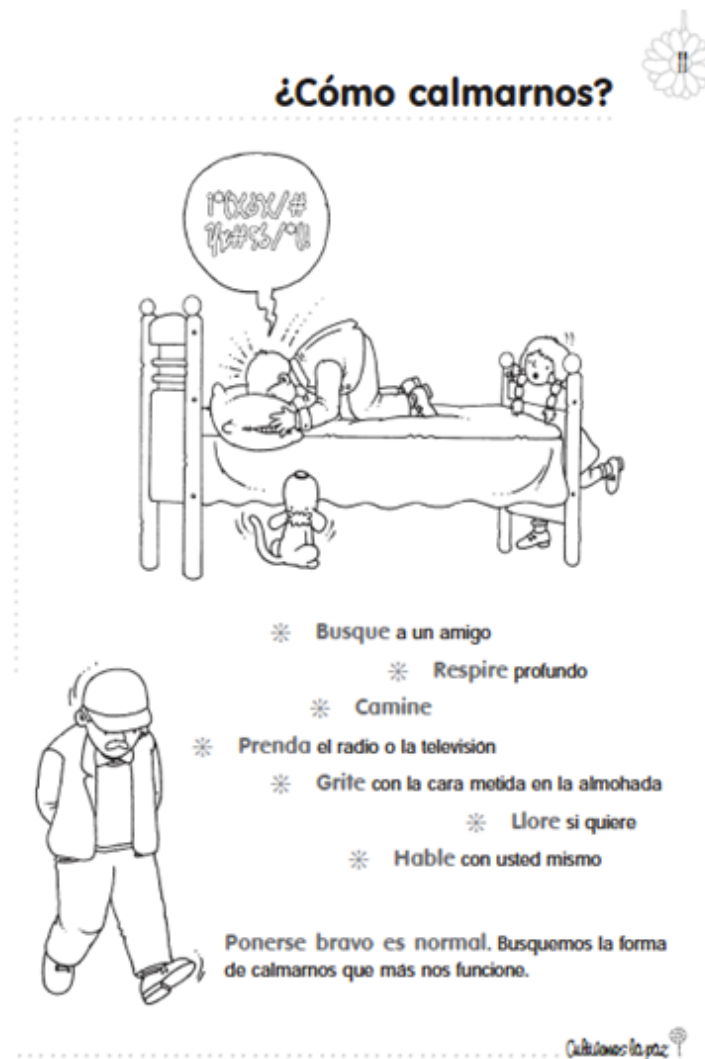


FIGURA 3.
Cartilla cultivemos la paz en familia
Fuente: Asocollflore et al. (2005).

A pesar de la búsqueda de “autonomía” que se argumenta en el taller, las trabajadoras son tratadas dentro de él como niñas en formación, que asisten a una especie de fiesta infantil en la que se les debe dar instrucciones incluso, sobre la forma de recibir un regalo. Parecería así, que la propuesta de “desarrollar” a las trabajadoras continúa vigente. Esta sin embargo ha hecho una deriva frente a sus formulaciones anteriores. El desarrollo que se pretende aquí involucra “autocuidado” y “empoderamiento”. Se puede decir que desarrollarse implica ahora, autogestionarse. La diferencia colonial y el dispositivo disciplinar - desarrollista se mantienen, pero articulándose aquí, con un nuevo dispositivo de autogobierno y autoregularización. La tabla 1 presenta algunas de las conclusiones de mi análisis hasta este punto y registra continuidades y desplazamientos, entre los dos momentos que he venido discutiendo:

TABLA 1
Continuidades y desplazamientos en las formas de
gubernamentalidad en el trabajo en la IFC (1995- 2002)

	Periodo 1995-2002	Periodo 2002-2010
Prácticas	De disciplinarización, economización, moralizadoras y de feminización	<ul style="list-style-type: none"> • La disciplinarización se mantiene. • Aparecen paulatinamente, prácticas de autorregulación (prácticas de sí). • Las prácticas moralizadoras y de economización se debilitan.
Dispositivos	Disciplinar – desarrollista	Disciplinar - desarrollista y de: Autogobierno – autoregulación
Situación en las áreas de gestión humana:	<ul style="list-style-type: none"> • Crecen y se consolidan en el número de personas que trabajan en ellas y en el número de programas que manejan. • Se construyen a partir del discurso del cuidado de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se debilitan. En tres de los casos comienzan a ser desarticuladas. • Aparece el discurso del autocuidado, la autorregulación y el empoderamiento.

Fuente: elaboración propia a partir de observaciones de campo (1995 – 2010).

“Moralidad” y “empoderamiento” en la formación de las trabajadoras: el dispositivo de género/blancura

Para cerrar es importante señalar que muchas de las lógicas desde las que se proponen los programas de intervención sobre las operarias, en los dos momentos que se han explorado en este artículo, tienen como elemento central el mantener cierto ideal femenino. En el primer periodo que he analizado (1995-2002), este ideal femenino se articula a la vigilancia de ciertos aspectos “morales”. En el segundo (2002-2010), la propuesta pasa por formar una trabajadora “empoderada” y que se autogobierna, con capacidad para la autorregulación y el autocuidado.

Retomando elementos de las conceptualizaciones feministas y feministas decoloniales, y sus problematizaciones al andro y eurocentrismo de muchas de las discusiones sobre gubernamentalidad, es posible proponer aquí una lectura del género como dispositivo. Esta lectura busca observar la conformación del sujeto mujer en los discursos médicos, psiquiátricos, educativos, laborales y en las prácticas institucionales con ellos relacionadas.

Diversas discusiones del feminismo blanco ofrecen las herramientas para el análisis (ausente en la discusión foucaultiana, así como en la de muchos de sus seguidores) del dispositivo de género. El feminismo decolonial por su parte, plantea la imposibilidad de entender este dispositivo, sin abordar su interseccionalidad con otros dispositivos que funcionan para racializar a las mujeres (Lugones, 2007). Las feministas de color propondrán así, la noción de *colonialidad del trabajo* (Lugones, 2008), para denominar la organización de las formas y lógicas laborales a partir de estratificaciones y construcciones de género y raza.

Es desde estas propuestas que se hace posible proponer que en los dos momentos que he venido analizando, se juega un dispositivo de género – blancura que opera en la producción la trabajadora ideal, a partir de una definición de la femineidad adecuada, vinculada en buena medida a ideales racializados de lo femenino. En este sentido, el análisis de estos dispositivos implica recoger las prácticas sociales reguladas en conexión con relaciones de poder productoras de identidades y cuerpos, buscando entender sus especificidades históricas y sociales, en suma eludir la homogeneización del término *mujer* mediante genealogías de la ontología de género, situadas y limitadas (Pujal & Amigot, 2009).

A continuación, abordaré la manera como se expresan el dispositivo de género - blancura durante los dos periodos que he venido analizando, acercándome a algunas de las prácticas y discursos que lo constituyen y mostrando sus especificidades en cada uno de los dos periodos estudiados.

Los siguientes son extractos de entrevistas a las gerentes de gestión humana durante mi primer momento de análisis (1995-2002:

“La visión que siempre hemos tenido es que gestión humana, busca que las trabajadoras se formen para cosas no solo dentro de su empresa, sino fuera de ella y *que vayan adquiriendo en su proceso de desarrollo, los modelos, los principios, los valores morales* que les permita actuar bien... que les permita una concordancia entre el adentro y el afuera. (Entrevista Gerente de Gestión Humana)

Es siempre pensando que las personas no van a las empresas solo a trabajar sino a formarse como seres humanos, aquí buscamos una trabajadora integral... entonces le damos mucho énfasis a esa formación, yo he trabajado en otras empresas y allá a esto no se le daba tanto énfasis, aquí sí, y *yo creo que era distinto por los niveles más bajos de educación y formación de las personas, por las necesidades de desarrollo de esta gente, por su origen modesto y sus necesidades de formación.* (Entrevista Gerente de Gestión Humana)”

Estos fragmentos de entrevista repiten la lógica desarrollista, vinculado el “desarrollo” de las trabajadoras a la adquisición de ciertas características “morales” y de “buena conducta”, dictadas en buena medida desde los ideales de mujeres racializadas como blancas, pertenecientes a las clases medias o altas, en las que es posible ubicar a las capacitadoras – interventoras de los programas de formación de las obreras.

Ahora bien, el “desarrollo” de unas mujeres a través de las intervenciones de otras mujeres, remite a un campo de crítica y discusión específico que se ha denominado *Women in development*. Dentro de esta discusión a partir de una clave decolonial, Adele Mueller (1986, 1988) ha propuesto que el discurso del desarrollo permite situar al Tercer Mundo en un lugar de dependencia con relación al Primer Mundo, emplazando los sesgos ideológicos de las mujeres consideradas “desarrolladas” (usualmente blancas, liberales y de las clases altas), como elementos estructuradores de los programas que ellas ejecutan, sobre otras mujeres que son consideradas en carencia de ciertas características deseables.

Muchas de las prácticas que he discutido hasta aquí se articulan con este propósito, vinculado el dispositivo disciplinar-desarrollista con una construcción ideológica del trabajo, en términos de una apropiada feminidad, domesticidad y (hetero)sexualidad. Claramente afín a los valores morales de las interventoras, subjetivadas desde imperativos asociados a modelos femeninos blancos o en aspiración de blancura. En el primer periodo analizado (1995-2002), la formación en métodos anticonceptivos resulta central para consolidar esta propuesta, ella asegura el modelo de trabajadora con pocos hijos y con una familia “planificada”, requerido dentro del establecimiento de los ordenamientos industriales (Scott, 2008), que en este contexto se vinculan con el ideal desarrollista.

De esta manera, la formación de las operarias que se da en ese momento tiene como meta un modelo que se asocia aquí, a la mujer trabajadora con una única pareja y “que logra el control y la planificación de su hogar y su familia”. Imágenes de claro contraste frente a las de la mujer indígena o campesina “con un número excesivo de hijos”, que se encuentra en la base de muchas de las intervenciones desarrollistas (Escobar, 1995). *El dispositivo de género/blancura* opera con claridad en este contexto. Desde él, las características asociadas a los modelos hegemónicos femeninos desde los que han sido formadas las interventoras y las gerentes de gestión humana, son utilizadas como derrotero para la formación de las obreras. Este tipo de gubernamentalidad se despliega en buena medida, apelando al modelo de una identidad de rasgos asociados a la feminidad (racializada) hegemónica.

En la segunda etapa explorado (2002-2010), ciertas agendas que se denominan “feministas”, empiezan a ser utilizadas como parte de estrategias de gubernamentalidad que propondrán a partir de ese momento, el “autocuidado” y “empoderamiento” de las mujeres. Este tipo de “feminismo” se alinea claramente con propuestas neoliberales – globalizadoras, que en este contexto se pueden pensar como de desarrollismo - globalizador.

El estilo gerencial correspondiente al naciente modelo neoliberal proponía que los trabajadores debían autocuidarse y autoconstruirse, la consigna principal de su formación es la del dominio de sí mismos (García & Carvajal, 2007). Esta forma de gubernamentalidad se liga en el contexto de la IFC a la propuesta de “empoderarse” y de trabajar desde un espacio que se acerca a lo terapéutico, donde como es visto por las capacitadoras: “lo personal es lo político”. Estas son las afirmaciones respecto al programa CLPF en 2009, de dos de sus creadoras e interventoras:

“El tema de que la vida es una artesanía, que inspiro esta propuesta, es todo un concepto de que la vida es algo que tenemos que manejar desde nosotras mismas y desde nuestro interior, un poco desde el presupuesto de que lo personal es político, ese fue digamos que la perspectiva que me dio a mí la posibilidad de ver la vida bien, de otra manera, y así mismo empezar a trabajar para otros desde ahí. (Entrevista interventora *Programa CLPF*)

Ellas empiezan a manejar la vida con más control desde ellas mismas y no desde el otro, porque lo que le transmitimos mucho a la gente es que la excusa está dada y que yo soy infeliz por el otro y lo que les estamos entregando es que su misma fuerza está ahí y uno puede hacer muchas cosas mejores de las que ha hecho si hace conciencia de lo que tiene y empieza a utilizar todo esos recursos internos que ha logrado como mujer por mucho tiempo, ahí es donde empezamos a trabajar... es un trabajo de empoderamiento, muy interior, muy interior... (Entrevista interventora *Programa CLPF*)”

La propuesta de que “lo personal es político” de cuño feminista, se utiliza aquí con cierta tergiversación que la despolitiza, para argumentar y proponer espacios de “autoformación”, claramente cooptados por las nuevas formas de gubernamentalidad que he venido discutiendo. Si bien, el prototipo a seguir en este segundo momento, continúa siendo el de un modelo femenino “más moderno”, encarnado de nuevo en las interventoras del programa, aquí la propuesta se articula con las imágenes de empoderamiento y autocontrol de las mujeres, que se ligan a lo que algunas autoras han comenzado a denominar un feminismo moderado o de baja intensidad dentro de las organizaciones (Rottenberg, 2014). La afirmación explícita o implícita de una forma de feminismo segura y no amenazadora, que cierra la vía a sus formas más políticas (Dean, 2010) y para muchas autoras definitorias de un verdadero feminismo (Pérez, 2014; Scott, 2017). En ese sentido, es posible proponer el uso selectivo de ciertos principios feministas como empoderamiento y autogobierno, dentro de los ordenamientos neoliberales, como una domesticación del feminismo (Eisenstein, 2009).

Estas propuestas, que articulan la formación de las mujeres trabajadoras, vinculándola a características deseables y necesarias dentro de los nuevos ordenamientos económicos flexibles y altamente precarizados, comienzan a ser conceptualizadas como parte de un feminismo neoliberal (Rottenberg, 2014), que haría énfasis en el empoderamiento y autorregulación de la individualidad femenina, en un claro juego con los dispositivos coloniales de gobierno que he venido discutiendo.

Referencias

- Agamben, G. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica (México)*, 26(73), 249-264.
- Asocolflores, USAID y Organización Internacional para las Migraciones (OIM-Misión Colombia). (2005). *Cartilla: Cultivemos la paz en familia*. Bogotá D.C., Colombia: Offset Gráfico Editores. Recuperado de <http://repositorio.oim.org.co/handle/20.500.11788/866>
- Asocolflores. (2006). *Cifras 2005*. Recuperado de http://www.asocolflores.org/info_cifras
- Asocolflores. (2010). *Cifras 2009*. Recuperado de: http://www.asocolflores.org/info_cifras
- Benería, L. (2003). *Género, desarrollo y globalización*. Barcelona: Hacer, S.L.
- Brigg, M. (2002). Post-development. Foucault and the colonisation metaphor. *Third World Quarterly*, 23(3), 421-436. doi.org/ 10.1080/01436590220138367.
- Brigg, M. (2009). The developer's self: A non-deterministic foucauldian frame. *Third World Quarterly*, 30(8), 1411-1426. doi.org/ 10.1080/ 01436590903279208

- Castro, N. (2015). Las flores, sector estratégico para la economía colombiana. *ESGLOBAL. Política, economía e ideas sobre el mundo en español*. Recuperado de <http://www.esglobal.org/las-flores-sector-estrategico-para-la-economia-colombiana/>
- Castro-Gómez, S. (2005). *La hybris del punto cero. Ciencia, raza e ilustración en la Nueva Granada, 1750-1816*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Centro de Investigaciones para el Desarrollo - CID. (2003). *Evaluación de la Reforma Laboral Ley 789*. Bogotá: FCE de la Universidad Nacional de Colombia.
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. De la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-170). México, D.F.: El Colegio de México.
- Dean, J. (2010). *Rethinking Contemporary Feminist Politics*. Londrés: Palgrave Macmillan.
- Deleuze, G. (1990). Post-scriptum por las sociedades de control. *Polis. Revista Académica de La Universidad Bolivariana de Chile*, 5(13), 1-4. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=30551320>
- Eisenstein, H. (2009). *Feminism Seduced: How Global Elites Use Women's Labor and Ideas to Exploit the World*. Boulder, CO, U.S.A.: Paradigm Publishers.
- Escobar, A. (1995). *Encountering development: The making and unmaking of the third world*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Estrada-Álvarez, J. (2006). *Las reformas estructurales y la construcción del orden neoliberal en Colombia*. Buenos Aires: Biblioteca Virtual CLACSO.
- Falquet, J. (2011). *Por las buenas o por las malas: las mujeres en la globalización*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia / Pontificia Universidad Javeriana / Instituto Pensar.
- Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. México, D.F.: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1978). *Seguridad, territorio, población: Curso del Collège de France (1977-1978)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (1979). *Nacimiento de la biopolítica: Curso del Collège de France (1978-1979)*. Madrid, España: Akal Universitaria.
- Fulkro. (1994). *Reflexiones en torno a la sociedad de control. Para Santi Lopez-Petit*. Recuperado de <http://www.sindominio.net/laboratorio/documentos/fulkro/control.htm>
- García, C., & Carvajal, L. (2007). Tecnologías empresariales del yo. La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6(1), 49-58. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/93>
- Gaudemar, J. P. (1991). *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. España: Ed. Trotta.
- Hardt, M., & Negri, A. (2000). *Imperio*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. N.Y, U.S.A: Oxford University Press.
- Inda, J. (2011). Analítica de lo moderno: una introducción. *Tabula Rasa*, (14), 99-123.
- Lander, E. (1993). Ciencias sociales: Saberes coloniales y eurocéntricos. En E. Lander (ed.), *La colonialidad del saber: Eurocentrismo y ciencias sociales* (pp. 4-23). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Lara-Veloza, G., Veloza-Torres P., & Florez-Flores, J. (2015). Escuela de Mujeres de Madrid: lugar, corporalidad y trabajos no capitalistas. *Revista No#madas*, 43, 95- 111. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012175502015000200007&lng=en&tlng=
- López-Cortes, O. (2015). Reformas al marco jurídico del trabajo en Colombia (1990-2012). [Texto inédito].
- Lugones, M. (2007). Heterosexualism and the colonial /Modern gender system. *Hypatia*, 22(1), 186-209. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Revista Tabula Rasa*, (9), 73-101.
- Malo, M. (2001). Feminización del trabajo. *CONTRA-PODER*, 4-5. Recuperado de <http://www.nodo50.org/cdc/fem-trabajo.htm>

- Mignolo, W. (2000). *Historias locales/Diseños globales*. Madrid: Akal Universitaria.
- Mueller, A. (1986). The bureaucratization of feminist knowledge: The case of women in development. *Resources for Feminist Research*, 15(1), 36-48.
- Mueller, A. (1988). "In and against development": Feminists confront development on its own ground. *Women and Language*, 11(2), 35-43.
- Pavlich, G. (1996). The power of community mediation: Government and formation of self-identity. *Law & Society Review*, 30(4), 707-733. doi.org/ 10.2307/3054115
- Pérez, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid, España: Traficantes de Sueños.
- Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (ed.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales*. Buenos Aires: CLACSO.
- Rose, N. (1996). *Inventing our selves: Psychology, power and personhood*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Rose, N. (1997). El gobierno de las democracias liberales avanzadas: Del liberalismo al neoliberalismo. *Archipiélago: Cuadernos de Crítica de la Cultura*, 29, 25-40.
- Rottenberg, C. (2014). The Rise of Neoliberal Feminism. *Cultural Studies*, 28, 418-437. doi.org/ 10.1080/09502386.2013.857361
- Sanmiguel-Valderrama, O. (2007). The feminization and racialization of labour in the Colombian fresh-cut flower industry. *Journal of Developing Societies*, 23(1-2), 71-88. doi.org/ 10.1177/0169796X0602300205
- Scott, J. (2008). *Género e historia*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Scott, J. (2017). El género en la política y la política en el género. Conferencia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Suárez-Navas, L. (2008). Colonialismo, gobernabilidad y feminismos poscoloniales. En Suárez-Navas, L. & Hernández, A. *Descolonizando el feminismo: Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- Valero, E., & Camacho-Reyes, K. (2006). El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Universidad Nacional de Colombia*. 16(27), 73-90.
- Vargas-Monroy, L. (2011). Entrevistas. En *Gubernamentalidad, globalización y mujeres trabajadoras en la IFC en Colombia*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Vargas-Monroy, L., & Pujal i Llombart, M. (2013). Gubernamentalidad, dispositivos de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1255-1267. doi.org/ 10.11144/Javeriana.UPSY12-4. gdgt

Notas

- [1] Incluiremos aquí las propuestas de Enrique Dussel, Aníbal Quijano, María Lugones, Rita Laura Segato, Walter Mignolo, Ramón Grosfoguel y Santiago Castro-Gómez, entre otros.
- [2] En la actualidad, la jornada normal de ocho horas se puede extender hasta un margen de entre 17 y 20 horas en temporada alta. Ver Lara-Veloz et al. (2015).
- [3] Dentro de otros de los espacios de la empresa: "cultivo" y "plantas madre", aunque la actividad es mucho más libre, se reproducen también prácticas disciplinarias como la división del espacio (cada trabajadora se encarga de una zona determinada del cultivo), la vigilancia y observación (los colores vivos de los uniformes de las operarias son fácilmente ubicables en medio de los invernaderos, mientras los de los supervisores suelen mimetizarse con el follaje) y finalmente, un control sobre los rendimientos de la producción (a las operarias se les exige un número mínimo en corte o producción de esquejes, a determinados momentos del día).
- [4] Los procedimientos que Foucault menciona para este orden y que podemos observar aquí, son: la clausura, la reticulación del espacio, la economía de los movimientos, el control de la actividad y la correspondencia entre cuerpo y objeto de trabajo. Ver Foucault (1975).
- [5] Es el caso de la formación en salud laboral, la preparación para el trabajo en equipo, la formación en plagas y enfermedades de la flor y los concursos sobre el cuidado del medio ambiente.

* Artículo de investigación científica.

Licencia Creative Commons CC BY 4.0

Cómo citar: Vargas-Monroy, L. (2019). Relaciones gubernamentalidad / colonialidad / trabajo: el caso de las transformaciones en el gobierno de las trabajadoras de la industria de flor cortada en Colombia, 1995-2010. *Cuadernos de Administración*, 32(58). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-58.rgct>