

Colección

Antropología en la Modernidad

Instituto Colombiano de Antropología e Historia

Ensamblar flores y cultivar hogares

Trabajo y género en Colombia

Greta Friedemann Sánchez

Ensamblar flores y
cultivar hogares



Colección

Antropología en la Modernidad

Ensamblar flores y cultivar hogares

Trabajo y género en Colombia

Greta Friedemann Sánchez

PRÓLOGO:

Stephen Gudeman

INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA

Friedemann Sánchez, Greta

Ensamblar flores y cultivar hogares / Greta Friedemann Sánchez y Stephen Gudeman.—Bogotá : Instituto Colombiano de Antropología e Historia, 2008.

280 p. fotos, mapas.—(Antropología en la Modernidad)

ISBN 978-958-8181-52-3

Roles (Sociología).—2. Economía doméstica.—3. Trabajo femenino.—4. Floricultura.—I. Tít.— II. Gudeman, Stephen, prólogo. — III. García, Ángela, tr.

CDD 305.43

Catalogación en la publicación: Instituto Colombiano de Antropología e Historia, ICANH

Instituto Colombiano de Antropología e Historia Colección Antropología en la Modernidad

Diego Herrera Gómez

Director General

Margarita Chaves

Coordinadora Grupo de Antropología Social

Adriana Paola Forero Ospina

Jefe de Publicaciones

Juan Guillermo Arias Marín

Asistente de Publicaciones

Ángela García Rocha

Traducción

Gustavo Patiño Díaz

Corrección de estilo y elaboración de índice

Greta Friedemann Sánchez

Fotografías

Manuel Pérez

Mapas

Taller de Edición • Roca® S. A.

Diseño, diagramación y cubierta

*Título original de la obra en inglés: Assembling
Flowers and Cultivating Homes. Labor and
Gender in Colombia*

*Editado por primera vez en Estados Unidos por
Lexington Books, Lanham, Maryland, EE. UU.,
2006. Todos los derechos reservados.*

*First published in the United States by Lexington
Books, Lanham, Maryland U.S.A.*

Reprinted by permission. All rights reserved.

© **Instituto Colombiano de Antropología e
Historia, 2008**

Greta Friedemann Sánchez

Calle 12 No. 2-41 Bogotá D. C.

Tel.: (57-1) 5619600 Fax: ext. 144

www.icanh.gov.co

Primera edición en español, diciembre de 2008

ISBN 978-958-8181-52-3



El trabajo intelectual contenido en esta obra se encuentra protegido por una licencia de Creative Commons del tipo "Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional". Para conocer en detalle los usos permitidos consulte el sitio web <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

IMPRESO EN COLOMBIA POR: IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
DIAGONAL 22B NO. 67-70 BOGOTÁ D.C.

*A mis padres, Nina S. de Friedemann y
Robert Friedemann, maestros y amigos.*

CONTENIDO

Índice de tablas y mapas	10
Prólogo	13
Agradecimientos	17
Capítulo 1	21
INTRODUCCIÓN	
Capítulo 2	63
LAS FLORES EN LA LÍNEA DE ENSAMBLE PARA LOS MERCADOS GLOBALES	
Capítulo 3	103
ENSAMBLAR FLORES	
Capítulo 4	123
DISCIPLINA LABORAL, IDENTIDAD Y GÉNERO	
Capítulo 5	153
TIERRA, VIVIENDA, DINERO Y REDES SOCIALES	
Capítulo 6	193
CULTIVAR HOGARES	
Epílogo	229
DESARROLLO CON SESGO DE GÉNERO	
Bibliografía	237
Índice analítico	261

ÍNDICE DE TABLAS Y MAPAS

Tablas

1.1.	Categorías étnicas de estatus residencial	50
2.1.	Valor de las flores comercializadas a escala internacional, según los principales países exportadores	74
2.2.	Flores en la economía estadounidense, en miles de dólares	76
2.3.	Valor y porcentaje por país de las importaciones de flores a Estados Unidos en 2002	76
2.4.	Fuentes de importación de flores a Estados Unidos, en miles de dólares nominales	77
2.5.	Años de escolaridad entre los trabajadores de la industria floricultora	90
2.6.	Años de empleo en la industria floricultora	97
2.7.	Edad de los trabajadores de la industria floricultora	98
2.8.	Estado civil de los trabajadores de la industria floricultora	99
5.1.	Propiedad inmueble y ubicación residencial, según informan trabajadores de la industria floricultora	164
5.2.	Cantidad de medios utilizados para adquirir propiedad entre los trabajadores del sector floricultor	167
5.3.	Composición del hogar de los trabajadores solteros de la industria floricultora	172
5.4.	Fuentes de cuidado de los hijos entre los floricultores con niños	174
5.5.	Préstamos del fondo de empleados de Flores Muisca, 1993-1998	176
6.1.	Matriz de las historias de vida de trabajadores de la industria de flores	195
6.2.	Composición familiar de los trabajadores de la industria floricultora	201
6.3.	Preferencias de crianza de los hijos de las mujeres de la industria floricultora según su estado civil	213

Mapas

1.1.	Colombia y cuatro de sus departamentos floricultores	36
1.2.	Municipios con producción de flores en Cundinamarca	36
1.3.	Veredas Fagua y Canelón	42

PRÓLOGO

Colombia domina un tercio del mercado de flores en Estados Unidos, medido en dólares. Este negocio de línea de ensamble aporta divisas extranjeras al país, genera empleo y provee un sector pacífico en un entorno político por lo general inestable. Pero los salarios son bajos, el trabajo utiliza la mano de obra intensivamente y la fuerza laboral está compuesta en su mayor parte por mujeres. Los antropólogos, las feministas y muchos otros sostienen que la explotación de género es lo que le confiere una ventaja competitiva a esta forma de producción “tercermundista”.

Greta Friedemann Sánchez rebate con una gran percepción esta idea generalizada en su estudio sobre la industria floricultora ubicada en el norte de Bogotá. Según concluye, las mujeres buscan trabajo en las empresas de flores, consideran satisfactorios sus empleos y utilizan su poder monetario para reformular las relaciones de género. El trabajo en una industria global les da herramientas de negociación para confrontar el poder masculino en sus pueblos y hogares.

La autora también refuta una división actual en las ciencias sociales que afecta en especial a la antropología. Según algunos, la antropología es una disciplina humanista que se concentra en el significado y la interpretación del lenguaje y las prácticas; según otros, los antropólogos generan y aplican teorías para explicar el comportamiento y los detalles de las culturas. ¿Se asemeja la antropología a la crítica literaria, o a la ciencia política y la psicología? ¿Debe la antropología resaltar las grandes teorías, o las voces locales que expresan las contingencias de la vida? Friedemann-Sánchez se mueve entre estos escollos mostrando cómo se pueden unir los enfoques contrarios. Ilustra sus materiales de campo ubicándolos en el contexto de modelos formales y

condiciones globales, y combina creativamente la información cuantitativa y las voces individuales relacionando los datos “duros”, como la propiedad de la tierra, con datos “blandos”, como el capital social. El resultado es una evaluación equilibrada y convincente de la situación local.

Las empresas floricultoras son como las plantas de ensamble. Friedemann Sánchez describe los pasos, los peligros y la disciplina inherentes a la industria. El trabajo es calificado, estrechamente vigilado y exige una nueva disciplina a las empleadas. La obra subraya la ironía implícita en estas condiciones de trabajo exigentes, pues se han convertido en una fuente de cambio en la vida doméstica. En la industria floricultora, los hombres suelen supervisar a las mujeres. Los operarios, los supervisores y los profesionales llevan uniformes codificados por color: en sus uniformes verdes, los supervisores se funden con el follaje, mientras que los operarios sobresalen con sus uniformes rojos. Pero esta disciplina burocrática, reforzada con un lenguaje patriarcal, les da a las mujeres habilidades y conocimientos para enfrentar el patriarcado en el hogar. Las compañías de flores, muy conscientes del maltrato intrafamiliar que afecta a sus trabajadoras (y que tiende a reforzar la violencia en el país), también ofrecen talleres en los que las mujeres están adquiriendo mayor autoestima e independencia.

Al examinar la vida doméstica, Friedemann Sánchez demuestra cómo las nuevas condiciones laborales empoderan a las mujeres. Aquí emplea la teoría del juego Nash y un modelo de negociación para entender las relaciones en el hogar. Allí, las mujeres utilizan sus nuevos activos financieros y sociales como apalancamiento, y mejoran sus posiciones económicas empleando las habilidades cognitivas de planear, actuar con responsabilidad y administrar dinero, que se aprenden en los cultivos. A medida que aumenta su riqueza relativa, las mujeres negocian con los hombres sobre cuál dinero —el de él o el de ella— se debe utilizar para satisfacer las necesidades del hogar, quién se ocupa de los quehaceres domésticos y quién responde financieramente por los hijos. La “ficha de negociación” masculina de abuso físico parece estar desapareciendo con la expansión de la industria floricultora.

La fuerza de negociación de las mujeres es determinada principalmente por sus ingresos salariales y por la propiedad de bienes inmuebles, pero las redes sociales ayudan a determinar estos factores económicos y la fuerza de la red se relaciona con el tiempo de residencia en el área, que se codifica mediante categorías locales, como “raizales”, “antiguos” y “migrantes”. La

valoración de sí mismas que adquieren las mujeres mediante el trabajo y la capacitación en la industria floricultora también fortalece su posición de negociación al contribuir a la sensación de tener un fundamento o base. Por el contrario, el fundamento de un hombre empieza con la propiedad de la tierra y el trabajo agrícola, y aunque los hombres siguen teniendo ventaja en la adquisición de propiedad raíz, las mujeres están “desbasando” poco a poco las posiciones masculinas tradicionales con sus actividades económicas.

En términos generales, mediante el mayor empoderamiento que generan el trabajo asalariado, la propiedad inmueble y las relaciones sociales, las mujeres están ejerciendo nuevos derechos domésticos con las estrategias de *salida, voz y lealtad*, para utilizar los términos de Hirschman (1970). Pero el panorama se complica, porque las trabajadoras de la industria floricultora también están sujetas a la noción antigua, reforzada por la Iglesia, de que ¡las operarias de flores son promiscuas!

No se puede saber si el equilibrio actual de fuerzas globales y empoderamiento de género permanecerá estable, pues los salarios femeninos son bajos, ya entró en escena una compañía transnacional y otros países están expandiendo su producción de flores. Sin embargo, Friedemann Sánchez combina ingeniosamente diferentes metodologías y enfoques teóricos con la economía feminista y la etnografía con el fin de ilustrar la situación contemporánea para beneficio del lector.

Stephen Gudeman

Referencia

Hirschman, Albert O. *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge: Harvard University Press, 1970.

AGRADECIMIENTOS

Uno de los hilos que se entretajan en este libro es la idea de que las comunidades sociales, incluidas las instituciones, son esenciales para la vida de los individuos. Sin ellas no sería posible la vida en el hogar y en el trabajo. Tengo la fortuna de haber tenido, en uno u otro momento, tanto en Colombia como en Estados Unidos, el apoyo, la orientación, las enseñanzas, el aliento, la afirmación y el amor de colegas, profesores, mentores, familia y amigos. Este libro sólo ha sido posible con su apoyo. Quisiera agradecerle a cada uno de ustedes.

La investigación en la que se sustenta este libro contó con el apoyo de varias personas e instituciones. En Estados Unidos, el trabajo de campo fue financiado por el MacArthur Interdisciplinary Program on Global Change, Sustainability and Justice, de la Universidad de Minnesota, donde fui postdoctorante. La preparación del manuscrito fue posible gracias a la generosidad, tanto en materia de tiempo como de recursos, del Center for Chronic Disease Outcomes Research (CCDOR), del VA Medical Center en Minneapolis, y al apoyo de mi mentora, Melissa Partin. Stephen Gudeman, mi consejero en el Departamento de Antropología de la Universidad de Minnesota, donde hice el doctorado en antropología, me introdujo al campo de la economía doméstica y me guió a lo largo de un estimulante viaje intelectual. Ragui Assaad y Edward G. Schuh, mis consejeros en el Hubert Humphrey Institute of Public Affairs, de la Universidad de Minnesota, me introdujeron a los estudios de desarrollo y a la política de desarrollo rural internacional. El MacArthur Interdisciplinary Program on Global Change, Sustainability and Justice y su cuerpo docente y académicos afiliados fueron formativos y me aportaron una inmensa fuente de estimulación intelectual. En especial, quisiera agradecer a

Raymond Duvall, Allen Isaacman, Karen Brown-Thompson, Jim Johnson y Vernon Ruttan. Además, agradezco al Graduate School Minority Fellowship Program y al Departamento de Antropología, que me otorgó las becas *graduate assistant fellowships* y *tuition fellowships*.

Quisiera expresar mi inmensa gratitud a las personas en Colombia – muchas de las cuales pidieron anonimato – que me acogieron en sus vidas y compartieron generosamente sus ideas, sus sentimientos y los detalles de sus vidas. Este grupo incluye a los dueños de los cultivos de flores que compartieron sus conocimientos y me dieron acceso a sus empresas y a sus trabajadores. Su apoyo permitió esta investigación, pues el acceso a los cultivos de flores en Colombia no es fácil. El antropólogo Jaime Arocha, mi consejero y mentor en el pregrado, me dio guías metodológicas cruciales durante el trabajo de campo, así como retroalimentación teórica. El antropólogo Pedro Sánchez Baracaldo hizo algunas de las entrevistas con trabajadores hombres de la floricultura. Agradezco también a todos los ejecutivos de Asocolflores y Aflo-nordes que reservaron tiempo para ser entrevistados.

Andrea Cutting y Lynn Nordquist facilitaron la preparación y la realización del trabajo de campo. Aportaron incontables horas y días de cuidado de mis dos hijos, reemplazándome en mis funciones en el hogar, a menudo sin previo aviso y durante largos períodos. Quisiera agradecer en especial a Andrea Cutting, quien viajó a Colombia con el fin de ocuparse de los dos niños y regresó a Minneapolis con el mayor, ¡para cuidarlo y ocuparse de mi hogar en mi ausencia! Tengo una deuda con ambas por brindarme espontáneamente su incondicional apoyo emocional, intelectual y logístico. Gracias a un giro imprevisto en mi vida, tengo la fortuna de contar con Andrea Cutting como asistente de investigación en el CCDOR. Ella hizo posible la entrega oportuna del manuscrito para la edición en inglés, volviendo a introducir todos los datos de las encuestas en un paquete estadístico después de que mi primera base de datos se perdió. Analizó los datos, elaboró los cuadros y leyó el texto.

He contado con el beneficio de profesores, familiares y amigos que leyeron mi trabajo y me aportaron retroalimentación en su primera versión como disertación, entre ellos los profesores Stephen Gudeman, Ragui Assaad, Ed Schuh, Daphne Berdhal, Kathleen Barlow, Bernard M. Levison, Ronald J. Duncan, Jaime Arocha, Robert Cowle, Nancy Friedemann, Amy Porter y Andrea Nightingale. Adicionalmente, Bernard M. Levinson me dio lecciones

cruciales sobre redacción en inglés. Los colegas del CCDOR, donde finalicé la versión en inglés de este manuscrito, aportaron un acogedor y vibrante entorno intelectual. Joan Griffin, Nina Sayer y Diana Burgess, del CCDOR, leyeron un capítulo y contribuyeron con sus mentes agudas en momentos cruciales. Carmen Diana Deere y Cheryl Doss aportaron una guía analítica sobre el análisis de datos sobre propiedad de la tierra y la vivienda. Jason Hallman y mis editores de Lexington Books hicieron realidad la publicación de mi investigación en inglés. Agradezco, así mismo, las críticas constructivas del lector anónimo de Lexington.

La presentación de este libro en español es posible gracias a la generosidad del Humbert H. Humphrey Institute of Public Affairs, en la Universidad de Minnesota, y de su decano, J. Brian Atwood, quienes financiaron su traducción. Gracias a Ángela García, en Bogotá, por su traducción impecable.

Quiero agradecer a mi familia y a los amigos que han dedicado energía y tiempo de escucha a este estudio. En particular, quisiera expresar un reconocimiento especial al trabajo de toda una vida de mis padres. Mi madre, Nina S. de Friedemann, también antropóloga, insufló en mí la pasión por entender a la gente mediante esta disciplina. A lo largo de los años me dio muchas lecciones teóricas, así como ejemplos sobre cómo realizar trabajo de campo, el último de ellos en septiembre de 1998. Su guía y su comportamiento ético como académica y profesora quedaron incorporados en mis propias actuaciones. Su muerte, acaecida en octubre de ese año, le impide ver este proyecto terminado. Robert Friedemann, mi padre, me ha dado una visión estética vibrante del mundo, que espero haber transmitido en este libro. Izak León y Lukas Uri Kelsey-Friedemann, mis hijos, me acompañaron en el trabajo de campo. Han iluminado todos y cada uno de mis días, llenándolos con las alegres y rugientes carcajadas de sus vidas.

A todos, muchas gracias.

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

A las 5:40 a. m., en las áreas rurales de la sabana de Bogotá, Colombia, las carreteras destapadas de tierra amarilla se llenan de mujeres y hombres en bicicleta que se dirigen a sus trabajos en alguno de los varios centenares de cultivos de flores. Deben llegar a su lugar de trabajo a más tardar a las 6:00 a. m., hora en que sus supervisores pasan revista para comprobar su presencia. A las 8:00 a. m. los empleados, dispersos por los cultivos en sus uniformes rojos, verdes y azules, laboran arduamente cortando rosas, gerberas y gypsophilas, entre muchas otras variedades de flores, la mayor parte de las cuales estará en supermercados y floristerías de Estados Unidos en el término de 48 horas, y el resto en otros países como Canadá, Japón y Alemania.

A las 10:00 a. m. ya se han cortado las flores y empieza el proceso de cultivo, clasificación y empaque. Entre las 12:00 m. y las 3:00 p. m. llegan los camiones para cargar las cajas de cartón que volarán desde el aeropuerto internacional de Bogotá hasta otros aeropuertos del mundo. Mientras tanto en los cultivos, a medida que avanza el día, la temperatura en los invernaderos aumenta. Los trabajadores que llegaron con suéteres, chaquetas y ruanas ahora sudan en el intenso calor de los invernaderos. La conversación animada con que se inicia el día se escucha de nuevo durante el almuerzo, y otra vez a las 2:30 p. m., cuando los empleados se preparan para marcharse.

Algunas mujeres recogerán a sus hijos antes de regresar a sus hogares a retomar su trabajo doméstico como amas de casa, madres, esposas, hijas, abuelas y hermanas. En casa, lavan la ropa de la familia a mano, preparan y sirven la cena, lavan la loza, se ocupan de los hijos, entre muchas otras labores. Otras

mujeres y la mayor parte de los hombres hacen diligencias en el pueblo o van a la tienda a socializar. Hacia las 6:00 p. m. los hombres regresan a sus hogares, comen y se sientan a ver televisión mientras los niños juegan y las mujeres lavan los platos y dejan todo dispuesto para el día siguiente.

En otro hogar en el hemisferio norte, las flores que adornan la mesa del comedor se convierten en una pieza más del mosaico global de enseres y servicios del hogar: automóviles y dispositivos para abrir la puerta del garaje ensamblados en México a partir de piezas que pueden provenir de cualquier país del sureste asiático; ropa confeccionada en algún país centroamericano o suramericano, Turquía, Israel o Malasia; tarjetas de crédito y facturas médicas de Estados Unidos procesadas en algún país distante como Barbados o India; apoyo técnico telefónico de la India para el computador dirigido específicamente a Estados Unidos, e incluso servicio doméstico prestado por nacionales de Filipinas o países suramericanos.

La floricultura en una perspectiva global

En todo el mundo, la creciente flexibilidad en la producción y distribución de bienes y servicios sustenta la expansión y el ajuste del capitalismo a nuevas formas de producción, mano de obra, acumulación de capital y patrones de consumo. La floricultura encarna todos los aspectos de esta compleja y rápida expansión que hoy en día se conoce como globalización. Inicialmente ubicada en Estados Unidos, la industria de flores se trasladó al sur, a Colombia, en 1965 en busca de costos de producción más bajos. Rosa, clavel, pompón, crisantemo, alstroemeria, statice, gypsophila, gerbera, calla, lirio y limonium son algunos de los cincuenta tipos de flores que se producen en los cultivos.

En la actualidad, el 95 por ciento de la producción se exporta a naciones más ricas, en especial Estados Unidos, Alemania y Canadá. De hecho, casi dos terceras partes (59 por ciento) de las flores que se venden en los supermercados y las floristerías de Estados Unidos son colombianas (Asocolflores, 2004b; USDA y ERS, 2003). Las mujeres conforman cerca del 70 por ciento de la fuerza laboral floricultora de Colombia, un porcentaje similar al de otras industrias de línea de ensamble para mercados globales, pues la mayor parte de estas líneas en el mundo depende fuertemente de la mano de obra femenina.

La economía global marcada por el género, de la cual forma parte la floricultura se ha estudiado con gran interés desde la década de los ochenta, en gran parte debido a que se ha llegado a entender que la pobreza tiene un sesgo de género¹. Los estudios, que tienen en común la exploración del tema género y trabajo, se pueden agrupar de acuerdo con los tipos de producción asociados a la línea de ensamble para mercados globales. Los más influyentes examinan escenarios fabriles específicos, algunos de los cuales se ubican en zonas de libre comercio (Cravey, 1998; Freeman, 1993, 1998 y 2000; Fuentes y Ehrenreich, 1983; Fussell, 2000; Kim, 1997; Louie, 2001; Mills, 1999; Safa, 1995a; Tiano, 1994; Wolf, 1992; Wright, 2001).

Revisten especial importancia en este grupo las etnografías de María Patricia Fernández-Kelly (1983) y Aiwa Ong (1987), así como las investigaciones de Helen Safa (1986) y Jorge Carrillo y Alberto Hernández (1985), todos ellos pioneros del estudio de inequidades de género en la fábrica. También se ha realizado investigación sobre la subcontratación y la línea de ensamble para mercados globales con base en el hogar, compuesta en su mayor parte por mujeres que trabajan a destajo desde sus casas (Benería y Roldán, 1987; Gringeri, 1994; Mies, 1982; Peña, 1989; Wilkinson-Weber, 1999).

Los estudios sobre género y trabajo van más allá de lo que se conoce como la línea de ensamble para mercados globales. En los últimos tiempos, los académicos han enfocado su atención en los vínculos entre género, migración transnacional y el sector de servicios domésticos, y han demostrado que las tendencias de la globalización no se limitan a la producción industrial (Anderson, 2000; Chang, 2000; Colen, 1995; Constable, 1997; Ehrenreich y Hochschild, 2003; Gamburd, 2000; Hondagneu-Sotelo, 1994 y 2001; Parreñas, 2001; Romero, 1992).

Como extensión de la exploración del sector informal (Babb, 1989; Clark, 1994; Ehrenreich y Hochschild, 2003; Seligman, 2001) y la producción artesanal (Duncan, 1999 y 2000; Grimes y Milgram, 2000), estudios recientes examinan la microempresa (Ehlers, 1990; Grasmuck y Espinal, 2000; Milgram, 2001; Rozario, 1997). Desde una perspectiva teórica, este formidable cuerpo de investigación explora la producción y reproducción de las desigualdades de género y las maneras en que la economía global ha utilizado las ideologías de género locales para apuntalar su acumulación de capital, a la vez que

¹ Véase Naila Kabeer (1997) para un análisis de los vínculos entre género y pobreza.

configura construcciones locales de género y refuerza las relaciones sociales patriarcales (Elson, 1995; Enloe, 1989; Leacock y Safa, 1986; McCann y Kim, 2003; Nash y Fernández-Kelly, 1983; Stichter y Parpart, 1990).

Lo que llama la atención acerca de los estudios sobre género y trabajo es que este aparente consenso en torno a la producción de desigualdad es en realidad bastante variado interculturalmente, pues depende de los contextos locales. Casi todas las investigaciones han analizado a las mujeres trabajadoras como víctimas pasivas de una globalización con sesgo de género y a las industrias como explotadoras de las mujeres (Benería *et al.*, 2000; Díaz y Sierra, 1995; Fussell, 2000; Kaufman y González, 2001; Mascia-Lees y Johnson Black, 2000). Sin embargo, como señaló Linda Lim (1990), varios estudios han revelado que las mujeres en realidad utilizan su estatus laboral y su trabajo como un medio para obtener independencia, demorar el matrimonio y la maternidad, impugnar la dominación masculina en hogares y comunidades y moldear nuevas identidades (Amin y Al Bassusi, 2003; Amin *et al.*, 1998; Feldman, 2001; Freeman, 2000; Hondagneu-Sotelo, 1994; Mills, 1999; Tiano, 1994; Yelvington, 1995). Las industrias incluso podrían ayudar a integrar a las mujeres en la economía (Freeman, 1998; Lim, 1990; Safa, 1995a y 1999; Tiano, 1994). ¿La expansión de la economía de mercado explota a las mujeres, las libera o propicia algo entre estos dos extremos (Meier, 1999; Tiano, 1994, 2001)?

Estas visiones diferentes sobre las mujeres y el desarrollo comparten un interés en las restricciones que la economía de mercado impone al individuo. Las industrias, la economía política del negocio de la exportación y los efectos de las políticas internacionales son los puntos focales de este debate dominante sobre la integración o la explotación de las mujeres. Estos análisis, sin embargo, se centran en temas de estructura en lugar de la agencia de los individuos, pues percibe a las mujeres no como participantes activas en el proceso de industrialización, sino más frecuentemente como víctimas.

Como la línea de ensamble para mercados globales, de la cual forma parte la industria floricultora, tiene que ver tanto con la acumulación de capital y mano de obra como con la identidad (Freeman, 2000), exploro en esta investigación los vínculos entre la estructura de la industria de la floricultura en Colombia y el ejercicio de la agencia de las mujeres trabajadoras. Lo que desde una perspectiva global –analizando temas de estructura– se puede percibir como explotación, desde una perspectiva local e individual –analizando temas de agencia individual– puede verse como una oportunidad, que a

menudo se presenta en los hogares. Así, como demuestra este estudio, al recoger y ensamblar flores, las mujeres pueden cultivar hogares.

Probablemente porque la ideología de género asocia a las mujeres con la esfera privada, el hogar es precisamente el lugar donde las mujeres primero rebaten la desigualdad de género. Como veremos, el acceso a un ingreso estable puede proveerles a las mujeres los medios para impugnar la definición patriarcal del contrato matrimonial –es decir, las expectativas con respecto a los roles masculino y femenino– en sus relaciones personales y sus hogares. Con ello, las mujeres obtienen un margen más amplio de movilidad ideológica en la sociedad en general y así reformulan gradualmente las expectativas de roles de género en el contrato matrimonial.

Con el fin de examinar a fondo los efectos que tiene en las trabajadoras la línea de ensamble para mercados globales, en este caso la industria floricultora, es preciso ir más allá del entorno fabril y explorar de qué manera la dinámica en el hogar configura la participación y experiencia de las mujeres en la planta. En síntesis, es preciso preguntar qué sucede cuando las personas salen del trabajo y regresan a sus hogares.

En este estudio pretendo contestar una pregunta aparentemente sencilla, pero que sigue rondando la mayor parte de la investigación en torno a la floricultura y que se aplica también a otras líneas de ensamble globales. A saber, ¿por qué las trabajadoras de la industria floricultora en Colombia conservan sus empleos diez años o más si las condiciones laborales son tan deplorables, la remuneración es tan baja y el empleo en general se explota tanto, como aseguran la mayor parte de las investigaciones (Maharaj y Dorren, 1995; Medrano, 1982; Medrano y Villar, 1983; Reis *et al.*, 1995; Silva, 1982; Vélez, 1995)? Unas preguntas más amplias apuntalan este estudio. ¿El empleo en el sector de las exportaciones no tradicionales refuerza las relaciones de producción patriarcales? ¿De qué manera ha cambiado la incorporación de las mujeres al empleo rural formal la dinámica de los hogares rurales y específicamente la negociación en el hogar? ¿El empleo formal en el sector agrícola mejora las vidas de las mujeres? De ser así, ¿qué papel desempeñan los salarios y las actitudes culturales hacia las mujeres en el empoderamiento de la mujer? ¿Cuáles son las implicaciones de la agencia con sesgo de género para las políticas de desarrollo?

Este estudio etnográfico explora las maneras en que las mujeres empleadas en la industria floricultora en Colombia retan la dominación masculina en los hogares, al acceder a ingresos salariales, propiedad de bienes, redes

sociales y una mayor autoestima. En particular, esta investigación cierra una brecha que investigaciones anteriores no habían explorado: entender cómo la violencia doméstica afecta las experiencias y percepciones de las mujeres en lo referente al trabajo asalariado en el sector formal, así como sus procesos de negociación en el hogar y los resultados de estos.

Desde una perspectiva teórica, esta etnografía explora los vínculos entre las industrias de línea de ensamble fabriles que han florecido bajo programas de ajuste estructural y las maneras como las personas experimentan los cambios generados por los programas y las fábricas en los hogares². Este estudio analiza los modos en que los procesos económicos globales se articulan con los procesos en los hogares locales para producir, en contextos culturales específicos, una sociedad más equitativa en materia de género. Mi investigación impugna el consenso en torno a la afirmación de que las industrias de línea de ensamble para mercados globales refuerzan las relaciones de reproducción patriarcales.

Sitúo mi estudio en el campo de la investigación sobre mujeres y desarrollo, enfocado en industrias de línea de ensamble para mercados globales, porque varias de las características de la industria de flores en Colombia se parecen a las de las industrias transnacionales. En un determinado nivel, la industria floricultora puede parecer considerablemente distinta de las industrias de línea de ensamble, en cuanto no es una industria manufacturera convencional que utilice maquinaria, pues es, en su base, agrícola. Sin embargo, las flores se producen masivamente en una serie de pasos estandarizados, que es el principio fundamental del ensamble en fábrica. La manera en que están organizados los trabajadores y el trabajo mismo y el mercadeo de exportación del producto son característicos de los procesos de manufactura en industrias

² Desde mediados de la década de 1980, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial han instituido políticas de ajuste estructural, también conocidas como reestructuración y neoliberalismo, como respuesta a la crisis económica de los años ochenta. En general, las políticas exigen un rol más fuerte de la economía de mercado y un rol reducido por parte del gobierno. Con ello la carga de la crisis del gobierno se ha pasado a los individuos. De conformidad con el ajuste estructural, las estrategias de desarrollo basadas en las exportaciones han reemplazado las estrategias de desarrollo con base en la sustitución de importaciones. Los sectores manufactureros no tradicionales, como las frutas y las flores cortadas, se han beneficiado con estas políticas; sin embargo, la literatura sobre la mano de obra femenina y el sector agrícola formal es escasa. Un estudio que se enfoca en las exportaciones no tradicionales es Barrientos *et al.* (1999). Para un excelente análisis del ajuste estructural en el contexto latinoamericano, véase Safa (1995a y 1999).

de línea de ensamble para mercados globales, independientemente del tipo de producto involucrado.

Para empezar a contestar las preguntas planteadas, hice una investigación entre las trabajadoras de la industria floricultora en Cajicá y Chía, dos pueblos ubicados en la sabana de Bogotá (véase la Figura 1.1)³. Originalmente, la palabra *sabana* simplemente describía la altiplanicie donde se encuentra Bogotá; no obstante, luego se empezó a usar como un sustantivo que se refiere a la entidad política y cultural del altiplano central, en vez de como una simple descripción geográfica del área. En este sentido utilizo yo el nombre en este texto.

Figura 1.1. La sabana de Bogotá.



En Cajicá y Chía examiné los efectos que ejerce el trabajo en floricultura en las identidades individuales y la dinámica de los hogares. Desde esta perspectiva, mi investigación cuestiona el modelo de explotación dominante, al demostrar que la industria floricultora mejora las vidas de las mujeres en

³ Los nombres geográficos son reales. Todos los nombres de personas y de empresas floricultoras fueron cambiados.

la medida en que promueve la igualdad de género y cumple un papel cuasi gubernamental en la región. La industria de las flores es, de hecho, un catalizador para el cambio social y el empoderamiento femenino. Los cultivos de flores están modificando la definición cultural sobre qué se entiende por trabajador formal, con lo cual promueven el cambio cultural.

Al contratar principalmente a mujeres, una población antes confinada al sector informal y a la que la cultura campesina prohibía trabajar en fábricas, la industria está afirmando el valor de las mujeres. Al brindar una fuente segura y permanente de empleo que provee un ingreso estable, a las mujeres se les permite cambiar los patrones de toma de decisiones en el hogar, pues les confiere un mayor poder de negociación en asuntos como compras, movilidad física y la cantidad de maltrato intrafamiliar que están dispuestas a soportar.

Las mujeres se perciben a sí mismas, sus cuerpos, su capacidad de trabajar y sus redes sociales como su nueva base, definida como los elementos necesarios para ganarse la vida social y materialmente (Gudeman, 2001). La industria también empodera y afirma a las mujeres directa e indirectamente, al proveer el andamiaje a partir del cual construir una base. Directamente, los cultivos de flores organizan talleres para las trabajadoras sobre temas como el maltrato intrafamiliar y la autoestima. Indirectamente, los cultivos empoderan a las mujeres al suministrar una comunidad donde crean redes sociales. A su vez, estos elementos instan a las mujeres a impugnar la desigualdad de género. Aunque las mujeres no oponen resistencia a la estructura autoritaria de la industria, sí se oponen a la dominación masculina por fuera de la industria, en especial en sus hogares. Las mujeres están forjando nuevas identidades, al tiempo que impugnan y resisten la dominación masculina en el hogar.

Esta impugnación se plantea de maneras abiertas, sutiles e intermedias. En un extremo del espectro, muchas mujeres han rechazado abiertamente el proceso de negociación en el hogar, al establecer hogares sin compañeros masculinos, con lo cual han garantizado en efecto el rol de cabezas de familia y únicas personas a cargo de la toma de decisiones. En el otro extremo, las mujeres que tienen compañeros pero no aceptan la dominación masculina utilizan la amenaza de abandono temporal del hogar, valiéndose de su ingreso, su estabilidad laboral y su propiedad de la vivienda (si la tienen), junto con el trabajo en el hogar y la crianza de los hijos como palanca para obtener un mejor trato y un mayor control. La industria también tiene un rol indirecto en

la configuración de una sociedad más equitativa en materia de género en Cajicá y Chía, porque los cambios culturales que ocurren en las trabajadoras de la industria floricultora impregnan la cultura regional en general. Las mujeres que no trabajan en esa industria reconocen la buena percepción que tienen de sí mismas las trabajadoras de los cultivos y las emulan.

El que las decisiones que toman las mujeres sean tan drásticas y, a veces, tan contenciosas indica el grado y la penetración de la violencia y el maltrato intrafamiliares en Colombia. Mi estudio muestra que en la región donde se realizó esta investigación, la negociación en el hogar incluye temas como la libertad de movimiento de la mujer, el derecho de la mujer a ejercer un trabajo asalariado y el derecho de la mujer a no estar sometida a maltrato intrafamiliar. De hecho, planteo que el maltrato intrafamiliar es tan generalizado que constituye un elemento crítico en las negociaciones en el hogar y debe ser incorporado a estudios cuantitativos y cualitativos sobre negociación en el hogar, pues su ausencia podría sesgar los resultados de los estudios.

Modelos locales

Esta investigación se basa en la idea de que “los procesos de ganarse la vida están culturalmente moldeados” (Gudeman, 1986: vii). Las trabajadoras de la industria floricultora tienden y cruzan puentes entre dominios culturales: entre las empresas floricultoras y sus hogares, entre sus empleos y su posición en sus comunidades, entre la economía de la industria floricultora y la economía de la comunidad y entre la economía global y la economía del hogar (Gudeman, 2001). A semejanza de un individuo con dos culturas y dos idiomas, las trabajadoras de los cultivos navegan constantemente entre mundos que en algunos puntos convergen y en otros no se tocan. Viven simultáneamente entre distintas realidades y hablan varios lenguajes sociales: los lenguajes de la industria floricultora, la comunidad y el hogar.

Esto difiere del modelo económico neoclásico, que se enfoca en cómo la industria floricultora obtiene ganancias utilizando tierra, capital y mano de obra para producir flores para la exportación en una economía globalizada. En un modelo así, las mujeres se percibirían sobre todo como trabajadoras que venden su tiempo, su mano de obra y sus habilidades a cambio de un salario. A su vez, estas ganancias les permitirían comprar alimentos y otros bienes de consumo para distribuir en sus hogares. Sin embargo, una economía también incluye

relaciones sociales, su desarrollo y su mantenimiento como inversión, así como la construcción de redes sociales, y esto se puede llamar capital social.

La antropología económica incorpora áreas que, como los economistas mismos aceptan, la economía neoclásica no llega a incorporar en sus modelos con variables endógenas (Agarwal, 1997; Hart, 1997) y, por lo general, deja por fuera como *externalidades*. Mientras tienden y cruzan puentes culturales entre diversos dominios, las trabajadoras de los cultivos de flores están ejerciendo agencia, y no simplemente resistiendo, en el mundo del capitalismo global.

Este estudio se enfoca en los beneficios evaluados de acuerdo con la manera en que las trabajadoras mismas miden el beneficio y el valor de trabajar en las flores. Las relaciones individuales y comunales implican la creación y el mantenimiento de una base social que produce rendimientos difíciles de medir desde una perspectiva monetaria, pero que, sin embargo, tienen mucho valor (Gudeman, 2001)⁴. El considerar únicamente los ingresos individuales y el monto de las exportaciones y de divisas generadas equivaldría a subsumir lo que tiene valor a las restricciones de los modelos económicos. Los beneficios y el valor no son sólo cuantitativos, sino también cualitativos; sin embargo, es imposible afirmar que la influencia de la industria floricultora es completamente negativa o completamente positiva.

No obstante, considero que se deben resaltar los efectos positivos de la industria, sobre todo en las mujeres, por tres razones principales. Ante todo, las condiciones socioculturales dependen del contexto. No es posible, por ejemplo, hacer que los estándares laborales de los países del norte de Europa sean el modelo normativo para los estándares laborales en Colombia, y sobre esa base afirmar que la floricultura es una industria explotadora. Hago eco a la crítica de Lim (1990) en lo referente a las investigaciones sobre la industria de la exportación: al evaluar la experiencia de los trabajadores de dicha industria de acuerdo con la experiencia de los trabajadores de países más ricos, las

⁴ En el intento de entender el mundo de Chía y Cajicá por fuera del marco de la economía neoclásica, el uso de términos como *activos* y *capital social* podría parecer inconsistente. Sin embargo, la intención es poner de relieve que en esta investigación estos conceptos son más amplios que los que se utilizan en la economía neoclásica. Aunque estoy de acuerdo con Jane Guyer (1997), quien afirma que la antropología tiene que acoger el vocabulario capitalista y vernáculo, creo que esta acogida debe ir de la mano de un análisis de las construcciones culturales locales de la economía (Gudeman, 1986). De esta manera, términos que son redundantes en la cultura occidental, como *capital social* e *inversión cultural*, son fáciles de entender pero están imbuidos de un nuevo significado.

conclusiones no son relevantes para los contextos en los que en verdad se ubican las industrias de exportación. Las alternativas de empleo, los estándares laborales y la calidad de vida en Colombia deben ser la base de comparación que permita determinar si el sector de las flores es beneficioso o no.

Sin duda, en Colombia, como en la mayor parte del mundo, incluido Estados Unidos, los estándares laborales se podrían mejorar considerablemente, y lo ideal sería que se establecieran normas laborales internacionales que se ejercieran y monitorearan en el mundo entero. En la práctica, nos quedan las alternativas y realidades locales. Además, la importancia de los contextos de los hogares locales reviste importancia fundamental. Las oportunidades que una mujer, que sufre en manos de su marido, percibe en la industria floricultora colombiana podrían ser distintas de las que ven otras mujeres que viven en sociedades menos violentas y más equitativas en términos de género.

En segundo lugar, la visión negativa de la industria de las flores se basa en datos recopilados durante los años iniciales de su desarrollo. La floricultura ha madurado y, aunque sigue habiendo espacio para mejorar, en especial en lo que respecta a la salud ocupacional y el medio ambiente, es preciso reconocer los avances de la industria en los últimos diez años. La industria floricultora tiene un rol positivo en las vidas de muchas mujeres, que se trasluce en la forma como ellas hablan acerca de sus posibilidades y sus opciones en la vida. En Cajicá y Chía las mujeres ejercen control sobre su propio destino, y lo hacen con una actitud positiva.

En tercer lugar, pese a los obstáculos que las empresas de flores han tenido que superar desde hace más de dos décadas⁵, siguen generando empleos e interactuando a diario con mujeres que quieren trabajar en ellas. Podría argumentarse que las trabajadoras de los cultivos sólo ganan salarios mínimos, pese a que la industria tiene un amplio margen de utilidades. No obstante, para muchas mujeres la alternativa es simplemente carecer de empleo, o quizás tener un empleo en el sector informal con salarios más bajos, sin beneficios sociales y en posiciones de estatus inferior.

⁵ La industria colombiana de flores fue demandada varias veces por productores de Estados Unidos por vender flores en el mercado estadounidense a precios inferiores al costo, en la modalidad denominada *dumping*, y así competía injustamente con los productores locales. Véanse Finger y Artis (1993), sobre el tema del *dumping* mundial, y a Méndez (1993) y Douglas (1994), sobre aspectos específicos referentes a la industria de las flores en Colombia.

Este estudio ofrece un punto de vista alternativo a este dilema. Desde luego, esta perspectiva positiva no pretende negar que la industria y sus trabajadoras afrontan numerosos y enormes retos. Estos retos incluyen la salud ocupacional, un tema que examino más adelante, y la incertidumbre que las trabajadoras afrontan, a semejanza de la mayor parte de los colombianos, con respecto a su retiro y a una pensión insuficiente.

Contexto político y económico

Es imposible emprender una exploración de la industria floricultora sin entender el contexto nacional. En un país que sufre una recesión económica intensa, los cultivos de flores brindan una esperanza. No sólo proveen empleo y comunidad para muchas familias, sino que ocupan a uno de los grupos menos favorecidos en la región central de Colombia: las mujeres rurales. Además, ofrecen un sentido de orden y oportunidad en medio del caos y la pobreza. En el siguiente esbozo de la situación política actual de Colombia, doy un contexto que enmarca la realidad de quienes trabajan en los cultivos de flores, así como sus alternativas, que es preciso considerar al evaluar el valor relativo del trabajo en floricultura y de la industria. Mi intención no es analizar la historia reciente de Colombia, pues eso ya lo han hecho muchos académicos brillantes (Ardila Galvis, 2000; Arocha, 2004; Bergquist y Peñaranda, 1992; Duncan, 2000; Jaramillo Agudelo, 1976; Leal Buitrago, 1994; Llorente y Deas, 1999; Palacios, 1995 y 2001; Safford y Palacios, 2002; Tirado Mejía, 1998; Vélez R., 2000), sino más bien presentar una descripción etnográfica del clima actual para quienes viven en los sectores rurales.

En algunas regiones de Colombia se han vivido disturbios políticos y sociales desde la década de 1930 (Duncan, 2000). La altiplanicie del departamento de Cundinamarca, donde se ubica la sabana de Bogotá, ha disfrutado de una paz relativa. Chía y Cajicá son pueblos que han sido políticamente estables desde los años noventa hasta la actualidad.

La agitación política que envuelve al país tiene su origen en la distribución desigual de la riqueza, en particular de la tierra. Los movimientos guerrilleros actuales –las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN)– y anteriores (el M-19) se conformaron a fines de los años sesenta y comienzos de los setenta, y tuvieron inicialmente como principal objetivo la redistribución de la tierra. A mediados de

la década de los ochenta, los grandes terratenientes propiciaron la formación de organizaciones paramilitares –Autodefensas Unidas de Colombia (AUC)– como respuesta a las extorsiones e incursiones sistemáticas de la guerrilla en sus tierras.

La participación tanto de los movimientos guerrilleros como de las organizaciones paramilitares en la industria del narcotráfico, que suple la demanda de droga de mercados del norte como el de Estados Unidos, ha complicado aún más el ya de por sí complejo panorama militar y político. Como documenta Alejandro Reyes, en los últimos tiempos el conflicto en torno a la propiedad de la tierra ha sido reemplazado por conflictos por el control territorial. El Estado es uno de varios actores que utiliza la fuerza en vez de la política para alcanzar sus metas (1988, citado por Cubides, 1999: 162).

A fines de los años ochenta y comienzos de los noventa, la situación política y económica de Colombia se deterioró drásticamente, como resultado de este conflicto por el control territorial. Una gran cantidad de individuos acaudalados o destacados ha abandonado el país en busca de una mayor estabilidad económica y política. En la década de 1990, el 2 por ciento de la población colombiana emigró, en especial personas con un alto nivel de educación (Price, 2004). Se estima que la tasa de migración internacional neta de Colombia fue de -0,31 por cada 1.000 ciudadanos en el 2004, lo que equivale a aproximadamente trece mil personas que abandonan el país cada año (US-CIA, 2004).

Aun así, la mayor parte de los residentes colombianos ha migrado dentro de los perímetros de las fronteras nacionales. Mientras las clases más altas abandonaron el país, muchos campesinos en regiones afectadas por el conflicto huyeron a los centros urbanos de regiones más seguras, como el altiplano cundinamarqués, en busca de empleo. En la segunda mitad de la década de 1990, hubo más de dos millones de desplazados internos (Sarmiento Gómez *et al.*, 2003: 5). Según cálculos de Human Rights Watch (2002), tan sólo en el año 2001, 300.000 individuos terminaron desplazados (2002)⁶.

⁶ Obsérvese a manera de comparación que la población de refugiados serbocroatas asciende a un total de entre 280.000 y 330.000 personas (Human Rights Watch, 1998). Desde 1999 y 2000, cuando realicé el trabajo de campo, el número de refugiados o desplazados en Colombia ha aumentado. No hay consenso sobre el número exacto, que se estima está entre los 3 y 5 millones de personas. A pesar de que las Naciones Unidas tienen una pequeña presencia en Colombia, el reconocimiento internacional de la problemática de los desplazados ha sido limitado.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE, 2003) calcula que a comienzos del 2003, 8,5 millones de personas vivían permanentemente en una localidad distinta de aquella donde nacieron. Es difícil dilucidar el problema de la migración. ¿Qué porcentaje de migrantes son voluntarios y qué porcentaje son migrantes forzados (población desplazada)? Investigadores futuros podrían considerar interesante y relevante esta cuestión, dado el contexto de Colombia, pues la migración es bastante voluminosa y común en los países en desarrollo (Massey, 1988).

Aunque el tema de la migración trasciende el alcance de este estudio, puedo mencionar que la migración interna ha consistido en gran medida en el desplazamiento desde distancias lejanas, migrantes que se trasladan no simplemente de una ciudad a otra o incluso de un departamento a otro, sino que se reubican de una región a otra (Sarmiento Gómez *et al.*, 2003: 10). Un asombroso 19,8 por ciento de la población colombiana se compone de migrantes internos permanentes, en su mayoría campesinos que se trasladaron de zonas rurales a urbanas. De estos migrantes internos, 31,2 por ciento se han instalado en Bogotá, la capital (Sarmiento Gómez *et al.*, 2003: 5). Por consiguiente, 2,65 millones de individuos, un poco más del 6 por ciento de la población nacional, han migrado a la capital en el curso de sus vidas.

En el último par de años, la situación en Colombia ha dado indicios de mejoramiento. Sin embargo, las migraciones internas masivas de las décadas anteriores siguen ejerciendo un impacto marcado en la estructura económica del país. Este éxodo de grandes cantidades de colombianos a España, Estados Unidos, Costa Rica, Venezuela y Ecuador, unido al desplazamiento interno masivo, ha intensificado la grave situación económica del país. La crisis económica es tan grave que en el 2000 la tasa oficial de desempleo ascendió a 20,1 por ciento en las áreas urbanas y 13,3 por ciento en las zonas rurales (Sarmiento Gómez *et al.*, 2003: 20).

En 2004, el número de individuos que viven del rebusque, o venta de baratijas, se elevó a 800.000 (*Cambio*, 2004). Las calles de Bogotá siguen repletas de desplazados que se dedican al rebusque en los semáforos: vendiendo chucherías, cigarrillos, flores descartadas o tarjetas telefónicas, o levantando letreros en cartulina en los que ofrecen su mano de obra a cambio de alimentación. Más del 50 por ciento de los trabajadores de la floricultura en la sabana de Bogotá también son migrantes.

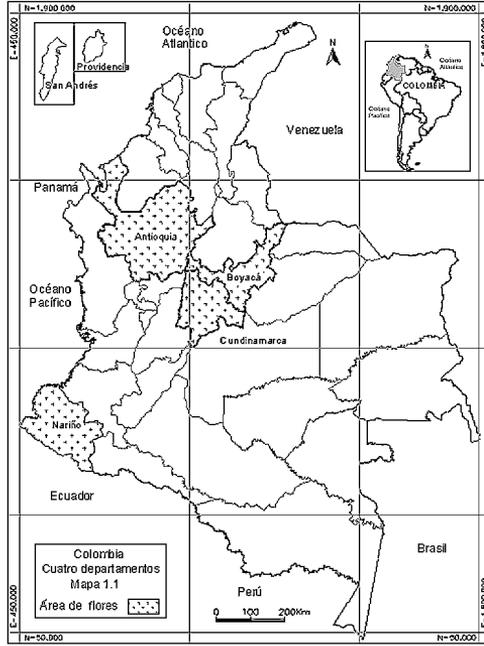
Mientras otras regiones experimentaron disturbios sociales y económicos, la región de Chía y Cajicá sigue siendo, comparada con las otras, un oasis de tranquilidad. Disfruta de los altos niveles de desarrollo humano característicos de Bogotá y el resto de la sabana. Por ejemplo, la esperanza de vida, una medición general del bienestar en el que influye una amplia variedad de condiciones sociales, es alta en la región. En 2001, la esperanza de vida al nacer en Bogotá era de 72,9 años (Sarmiento Gómez *et al.*, 2003: 6). Esta tasa se compara con las de Venezuela (73,1 años) y México (71,5 años) y es considerablemente mejor que las de muchos países latinoamericanos, incluidos Perú (70,0 años), Bolivia (63,7 años) y Brasil (62,9 años) (United States Census Bureau, 2004). Además, aunque a lo largo de los años los disturbios afectaron a gran parte del país, esta región siguió siendo una fuente importante de empleo, con muchos de esos puestos concentrados en la industria de flores. Otras fuentes de empleo son los restaurantes, los clubes, las pequeñas industrias y las casas ubicadas en la región. Cuando se camina en los pueblos y en la región en general, se aprecia una sensación de paz y estabilidad.

Contexto laboral: las haciendas

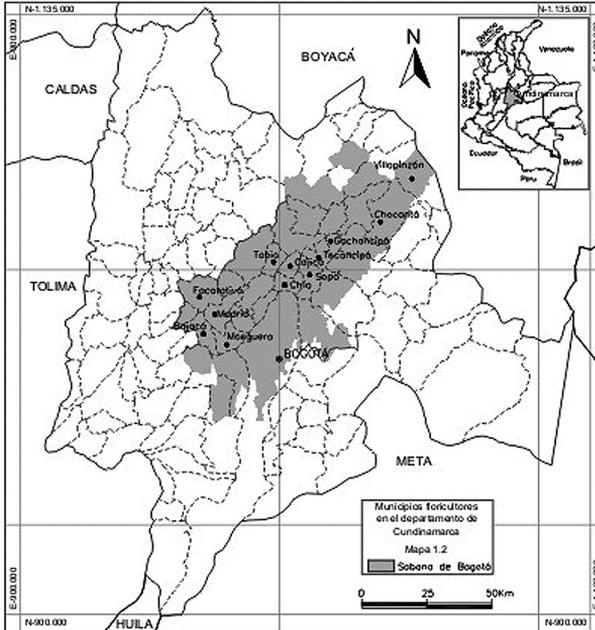
La sabana de Bogotá, ubicada en el departamento de Cundinamarca (véase el Mapa 1.1), tiene tres sectores de floricultura distintivos, con diferentes entornos socioculturales. La floricultura empezó en el sur de la sabana, y allí es donde se encuentran los cultivos más antiguos. Este sector incluye los municipios de Soacha, Madrid, Mosquera, Bojacá y Facatativá (véase el Mapa 1.2). Algunos de estos municipios han adquirido unas características más urbanas debido a su proximidad a Bogotá. Su población es más proletaria y hay guerrilla en la región. Se ha observado subcontratación en la zona, que tiene actividad sindical⁷.

⁷ La subcontratación en floricultura significa que un individuo o una agencia contratan trabajadores para vender su mano de obra a los cultivos de flores (Reis, Sierra y Rangel, 1995). La subcontratación muchas veces afecta negativamente las condiciones de trabajo, lo cual insta a la fuerza laboral a organizarse con miras a exigir un mejoramiento de su situación.

Mapa 1.1. Colombia y cuatro de sus departamentos floricultores.



Mapa 1.2. Municipios con producción de flores en Cundinamarca.



Hacia el norte y más allá de la sabana se encuentran los municipios de Tocancipá, Gachancipá, Chocontá y Villapinzón, donde se han establecido los cultivos de flores más recientes. Probablemente debido a la escasez de mano de obra en esa área de la sabana, hay contratistas que buscan gente para trabajar en los cultivos y a quienes les pagan una comisión por cada persona que enganchen.

En el norte, todavía dentro de los límites de la sabana y donde escogí hacer trabajo de campo, las empresas floricultoras suelen pertenecer a terratenientes que han poseído la tierra durante varias generaciones. Entre los municipios de esta región se encuentran Chía, Cajicá, Sopó, La Calera, Cota, Tenjo y Tabio. En estos pueblos las relaciones sociales de producción se remontan al período colonial y al sistema socioeconómico de hacienda.

Es importante entender la historia de las haciendas, porque las interacciones sociales entre la clase alta terrateniente y la clase baja sin tierra se basan en el sistema socioeconómico de la hacienda⁸. Aunque como entidades económicas casi todas las haciendas han desaparecido, la estructura social de relaciones laborales que crearon persiste e impregna las relaciones laborales en toda la región. Así, algunas de las características de las interacciones laborales en las haciendas se repiten en las relaciones económicas y sociales entre los trabajadores de los cultivos y los dueños y gerentes de la industria floricultora.

En términos generales, la hacienda, como forma socioeconómica de producción, es una propiedad de gran tamaño destinada a la agricultura, a la ganadería o ambas. Las haciendas con grandes extensiones de tierra han existido en América Latina desde el siglo XVII. La definición de hacienda que mejor cubre la mayor parte de sus elementos característicos es la que ofrecen Eric Wolf y Sidney Mintz:

Una propiedad agrícola operada por un terrateniente dominante y una fuerza laboral dependiente, organizada para abastecer un mercado pequeño por medio de capital escaso, en la que los factores de producción se emplean no sólo para acumulación

⁸ Wolf y Mintz (1957a) discuten profundamente la relación personalizada entre el hacendado y el trabajador. Afirman que dicha relación no atendía una función personal, sino una impersonal, que era asegurar la mano de obra. La literatura sobre la hacienda tiende a enfocarse en la economía; sólo unos pocos autores, como Wolf y Mintz, aluden a esta relación.

de capital sino también para apuntalar las aspiraciones de estatus del dueño. (Wolf y Mintz, 1957a, en versión traducida por Duncan y Rutledge: 1977: 5)

Esta definición destaca dos elementos estructurales interrelacionados de las haciendas, uno económico (acumulación de capital) y otro social (aspiraciones de estatus)⁹. En su mayoría, las haciendas han sido reemplazadas por agroindustrias como la floricultura (para volverlas más rentables), o bien las tierras se han dividido y vendido.

Las haciendas en la Nueva Granada tenían trabajadores asalariados llamados jornaleros y trabajadores arrendatarios denominados concertados¹⁰. Los arrendatarios eran hombres a quienes se les concedía el derecho de vivir en los terrenos de la hacienda, cultivar una pequeña parcela y recibir un salario pequeño a cambio de su trabajo¹¹. Aunque la literatura casi nunca mencio-

⁹ Algunos académicos ponen el relieve en la hacienda como empresa con ánimo de lucro (*v. g.* Bauer y Hagerman Johnson, 1977; Deas, 1977; Florescano, 1977; Kay, 1977). Otros subrayan el objetivo social de la hacienda: elevar la posición de sus dueños en la sociedad en general (Branding, 1977a y 1977b; Chevalier, 1966; Tord y Lazo, 1981; Wolf y Mintz, 1957a). Otros estudiosos han explorado las diferencias entre las haciendas de propiedad de órdenes religiosas y las pertenecientes a laicos (Polo y La Borda, 1981; Tord y Lazo, 1981). La Hacienda Fagua, en Cajicá, pertenece a esta última categoría. Como única residencia de la familia, la hacienda era para los dueños a la vez una forma de conservar su estatus social como aristócratas y descendientes de españoles y una manera de ganarse la vida y acumular capital y tierra.

¹⁰ El mismo tipo de fuerza laboral responde a nombres diferentes en la región andina central: *mitayos*, *yanaconas* y *huacilleros* en Perú y *huasipungueros* en Quito (Mörner, 1984).

¹¹ La literatura presenta diferencias de opinión sobre si los miembros de la fuerza laboral, tanto arrendatarios como asalariados, tenían plena libertad para irse de la hacienda (Bauer, 1971; Martínez Alier, 1977) o si estaban obligados a permanecer allí (Borah, 1951; Bracamonte y Sosa, 1988; Chevalier, 1952; Knight, 1986; Mörner, 1973 y 1984; Polo y La Borda, 1981; Wolf y Mintz, 1957b). Wolf y Mintz plantean que habría por lo menos un cierto elemento de coerción, al poner de relieve la necesidad de controlar tierra que tenía la hacienda, no necesariamente para fines agrícolas, sino para forzar a la población sin tierra a trabajar para ella. Las haciendas necesitaban controlar grandes extensiones de tierra no sólo para fines de producción, sino para garantizar una oferta de mano de obra constante; por ello les daban a los trabajadores parcelas de subsistencia y otros beneficios como leña, que compensaban los bajos salarios que les pagaban debido a la falta de capital de la hacienda (Wolf y Mintz, 1957a: 504). Esta argumentación es sustentada por voces de la población rural colombiana que explican que, al darles a los trabajadores dinero o avances en especie, la hacienda los mantenía en “esclavitud” (Gudeman y Rivera, 1990: 90). Una línea de argumentación contraria sostiene que los peones de las haciendas podían marcharse libremente, pero que no lo hacían porque vivían mejor que los trabajadores sin tierra (Bauer, 1971; Martínez Alier, 1977). Yo diría que esta discusión no debería basarse en si era lo uno o lo otro, sino en el grado de libertad o esclavitud que había en diferentes regiones de Colombia según la demanda de mano de obra que hubiera.

na a las familias de estos trabajadores, se presume que también vivían en la hacienda; sin embargo, los contratos se hacían con los hombres¹².

La familia aportaba mano de obra en el cultivo de la parcela y realizaba trabajos domésticos para la familia del hacendado. Cuando un trabajador arrendatario encontraba una hacienda en la cual trabajar, por lo general allí se quedaba. De hecho, a sus descendientes también les solían ofrecer trabajo en la hacienda y terminaban heredando la posición de su padre. Esta relación patrono-cliente entre terratenientes y empleados es común hoy en día en Chía y Cajicá, independientemente del tamaño de la propiedad y de si se trata de una hacienda, un latifundio o una casa de campo para gente de la ciudad. Las relaciones laborales se han seguido basando en derechos y obligaciones similares para los propietarios y los arrendatarios y sus familias, aunque hoy en día se les contrata para cuidar una propiedad y se les llama cuidanderos. Los cultivos de flores suelen emplear a antiguos arrendatarios o a sus familiares como cuidanderos, sobre todo para vigilar por las noches. Aunque los cuidanderos no tienen tierra para cultivar, se les da vivienda y trabajo asalariado garantizado en el cultivo. Otro nombre menos común para estos trabajadores es mayordomos, y sus empleos se denominan mayordomías.

Como se examina, la asociación intergeneracional con el terrateniente es una práctica usual en los cultivos ubicados en las antiguas haciendas. Los hijos y nietos (tanto mujeres como hombres) de trabajadores que fueron arrendatarios hace cuatro o cinco decenios trabajan actualmente en los cultivos de flores.

Lugar del trabajo de campo: Cajicá y Chía

Realicé mi investigación en el sector norte de la sabana, en dos municipios cercanos denominados Chía y Cajicá, en el departamento de Cundinamarca, región central de Colombia¹³. Específicamente, hice trabajo de campo

¹² Refiriéndose a los *yanaconas* en Perú, Mörner afirma que no sólo constituían una fuerza laboral residente permanente, sino que de hecho estaban atados a la propiedad (1984: 198).

¹³ Desde tiempos precolombinos, la región fue un importante centro agrícola dominado por el pueblo muisca, que pertenecía a la familia lingüística chibcha. Tanto Chía, que significa luna, como Cajicá, que quiere decir fortaleza de piedra, estaban organizados como cacicazgos. Los muisca tenían dos caciques rivales que dominaban regiones diferentes pero colindantes. Chía y Cajicá pertenecían al cacicazgo de Bacatá, cuyo jefe era el zipa, y cada pueblo tenía a

en las veredas de Fagua y Canelón, subdivisiones políticas de los municipios¹⁴. Fagua pertenece al municipio de Chía, y Canelón, a Cajicá. Los municipios de Chía y Cajicá se ubican a 40 kilómetros (25 millas) al norte de la sabana (véanse los mapas 1.2 y 1.3)¹⁵. Según el censo nacional de 1993, Chía tiene 45.696 habitantes, y Cajicá, 29.504 (DANE, 1993: 45)¹⁶. Sin embargo, dada la tasa masiva de migración interna que se mencionó, estas cifras están desactualizadas y probablemente son bastante inferiores a las poblaciones actuales de los dos pueblos.

Bogotá, la ciudad capital de siete millones de habitantes, está rodeada por una impresionante cadena de montañas por el oriente y el occidente, lo que limita naturalmente el crecimiento en esas direcciones. Por consiguiente, Bogotá crece hacia el sur y hacia el norte. El sur es de bajos ingresos, incluye sectores de población indigente y cobija un sector industrial, mientras que el norte es más rico. En años recientes Chía y Cajicá han acogido a familias de clase alta, que tradicionalmente se han ido desplazando hacia el norte a medida que la ciudad se ha expandido. La tierra en estos municipios es codiciada y costosa, y los precios de la tierra y las casas han aumentado aún más debido a los narcotraficantes que, en su intento de lavar dinero y ascender en la escala

su vez un jefe local denominado cacique. El cacicazgo rival de Hunza era regido por el zaque (Falchetti y Plazas, 1973; Suescún-Monroy, 1987). Después del arribo a la región del español Gonzalo Jiménez de Quesada, en 1537, la Corona española estableció el sistema de encomiendas y las reservaciones indias. Las encomiendas eran concesiones de trabajo indígena, bienes producidos por indígenas o impuestos indígenas que la Corona española daba a individuos españoles llamados encomenderos. A cambio de este trabajo y estos productos, los indios recibían instrucción religiosa y protección (Cushner, 1980; Keith, 1976; MacLeod, 1984; Mörner, 1984). Con la rápida disminución de la población nativa debido a las epidemias, la encomienda empezó a declinar a mediados del siglo XVI (MacLeod, 1984: 224; Mörner 1984: 192).

¹⁴ Los municipios se dividen políticamente en varias veredas. El municipio de Chía se compone de las veredas de Yerbabuena, Bojacá, Fonquetá, La Balsa y Fagua. Cajicá tiene cuatro veredas: Canelón, Chuntame, Calahorra y Puente Torres. La gente de la región se percibe como perteneciente a una vereda. Dirán, por ejemplo, "soy de La Balsa pero vivo en Fagua". Para este libro me rijo por la costumbre local de utilizar los nombres vereda Fagua, Fagua o simplemente vereda de modo intercambiable.

¹⁵ La sabana de Bogotá abarca una superficie de 1.100 kilómetros cuadrados (425 millas cuadradas).

¹⁶ Casi la mitad de la población de Cajicá vive en el pueblo (15.687), mientras que en Chía más de dos tercios viven en el casco urbano (41.632). Estos porcentajes indican que Chía es una pequeña ciudad urbana "dormitorio", pese a que se le considera pueblo.

social, han adquirido grandes extensiones de tierra, y en la práctica han logrado una reforma agraria (Deere y León, 2000; Reyes, 1997)¹⁷.

Las veredas Canelón y Fagua colindan, y se encuentran en el occidente de los pueblos de Cajicá y Chía (véase el Mapa 1.3). Las montañas hacia el occidente ofrecen un hermoso y majestuoso paisaje, y constituyen los límites geopolíticos de los municipios de Cajicá y Chía. La carretera que corre paralela a la cadena montañosa marca la frontera oriental de Fagua y Canelón. Las carreteras destapadas de Fagua y Canelón están flanqueadas a lado y lado por vallados, un antiguo sistema de reservorio de aguas alimentado por agua natural y protegido por árboles nativos como el aliso, el sauco y el sauce (véase la Figura 1.2). Hace veinte años, los niños podían atrapar allí ranas que vivían entre los buchones flotantes en el agua no contaminada.

Figura 1.2. Calle en la vereda Fagua con el antiguo sistema de acueducto (vallado), a la izquierda.

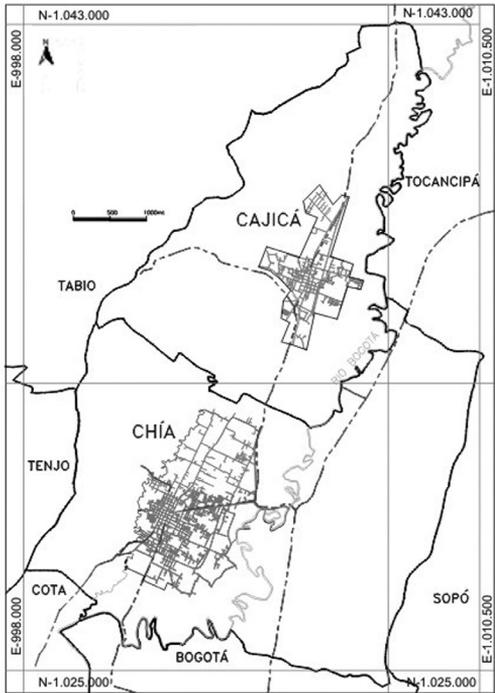


Hoy en día los árboles han sido talados y los vallados, parcialmente llenos de basura, son utilizados por los habitantes de la región para disponer de

¹⁷ El proceso mediante el cual se legitiman socialmente los narcotraficantes se podría llamar *lavado social*.

las aguas residuales. Al caminar por allí, es factible ver a una mujer de edad, con sombrero negro de fieltro, falda gris amplia y botas de caucho, vaciando de un balde un líquido sucio al vallado. A unos pocos metros hay una bomba que saca agua del vallado para irrigar una pequeña parcela de remolachas. En algunas zonas, las carreteras están alineadas por casas hechas de ladrillo y cemento, en vez de la tradicional tapia pisada o adobe, y en otras partes hay invernaderos de plástico con sembrados de flores. Dispersas por la región, unas pocas parcelas se utilizan para agricultura intensiva, y al lado de las carreteras se avistan algunos terneros, vacas y ovejas.

Mapa 1.3. Veredas Fagua y Canelón



Nota: Fagua y Canelón pertenecen a los municipios de Chía y Cajicá, respectivamente.

Familias acaudaladas también han residido en la región desde la época colonial, lo cual, como se mencionó, definió la historia de la tierra y sus habitantes y sigue moldeando los patrones sociales entre las diferentes clases en Fagua y Canelón y dentro de ellas. De hecho, aunque la estructura económica de la región ha cambiado notoriamente, la estructura social no ha variado. Hace cien años el sistema de hacienda era tan predominante en la sabana que

muchos barrios actuales de Bogotá y muchas veredas en los municipios tomaron el nombre de las haciendas originales. La vereda Fagua, por ejemplo, recibió su nombre de la Hacienda Fagua.

Entre 1593 y 1834, la vereda Canelón y una sección de la vereda Fagua formaban parte de una reservación indígena llamada Cajicá. Cuando se disolvió en 1834, la reservación de Cajicá constaba de 2.277 fanegadas y sobrevivían 1.301 indígenas. La Hacienda Fagua se creó en 1838, después de la disolución tanto de la reservación como de la encomienda¹⁸. La hacienda tenía 1.231 fanegadas, es decir, más del 50 por ciento de la reservación (Umaña, 1981: 60-62). Las más de 1.000 personas que terminaron sin tierra con la disolución de la reservación eran mano de obra disponible en las cercanías de la hacienda. (No se sabe qué pasó con el resto de la tierra de la reservación. Se presume que fue adquirida por distintos individuos para agricultura de subsistencia y cría de ganado.) Los dueños originales de la Hacienda Fagua eran don Antonio Castro y doña Juliana Uricocha (Umaña, 1981: 60-70).

Entre 1917 y 1941, la Hacienda Fagua estuvo en manos de una familia. En 1941 se dividió entre dos hermanos, quienes se quedaron con 350 fanegadas cada uno (Umaña, 1981: 68). A partir de entonces, la tierra de la hacienda original ha sido dividida o vendida varias veces. Hoy en día tiene tantos dueños como usos, desde vivienda principal o de recreo hasta fincas de producción agrícola, agroindustrial o de ganadería.

¹⁸ La disolución de la reservación y de la encomienda en Cajicá y la creación, poco después, de la Hacienda Fagua apoyan los nexos que han sugerido los académicos entre la hacienda y la encomienda. Aunque son instituciones diferentes que funcionaron en momentos históricos distintos, existe una conexión –si no económica, por lo menos social– entre las dos. Tanto las encomiendas como las haciendas fueron instituciones diseñadas para apoyar a la población española y, por lo tanto, se basaban en estructuras socioeconómicas que tenían, en principio, el mismo objetivo. Mientras la encomienda operaba con base en una economía de extracción, la hacienda se basaba en una economía de producción. Por consiguiente, sus visiones y tratamiento de la tierra, el capital y la mano de obra eran diferentes. Sin embargo, como las estructuras sociales de las que formaban parte eran muy parecidas, los historiadores debaten sobre los vínculos entre ambas instituciones (Lockhart, 1969; Mörner, 1973; Villamarín, 1975). Según Mörner, el consenso entre los historiadores es que aunque las dos instituciones tenían un estatus legal diferente, para quienes tenían encomiendas era más fácil comprar o conseguir concesiones de tierras (1973: 188). Villamarín afirma que el hecho de ser encomendero facilitaba la adquisición de tierras en la Nueva Granada, el área que hoy se llama Colombia (1975: 332). De hecho, en la sabana de Nueva Granada, en la misma región donde se encuentra la Hacienda Fagua, los encomenderos desempeñaron un papel importante en el proceso de apropiación de tierras después de la Conquista, porque controlaban los concejos municipales y podían asignarse tierras ellos mismos dentro de sus encomiendas (Mörner, 1984: 199).

Laura Umaña describió en su etnografía (1981) las relaciones laborales específicas en la Hacienda Fagua en el siglo XX. Entre 1917 y 1941, la Hacienda empleaba tanto jornaleros temporales asalariados como trabajadores arrendatarios, también denominados aparceros. Según Umaña, el sistema de arrendatarios y aparceros respondía a una estrategia del hacendado para asegurarle a la hacienda una fuerza laboral estable. El trabajo de los arrendatarios se compensaba mediante un salario mínimo y el derecho a cultivar una parcela alrededor de las pequeñas casas que el hacendado les daba. Los jornaleros asalariados se contrataban en épocas de cosecha, por lo general en cuadrillas o grupos de entre treinta y cuarenta personas. El hacendado tenía la obligación de darles alimento y vivienda hasta que terminara la cosecha.

Aunque las características económicas actuales de la región son diferentes de las que regían en la primera mitad del siglo XX, las relaciones sociales de tipo patrono-cliente entre el trabajador y su jefe siguen siendo iguales. Los patrones culturales que la gente ha seguido en los últimos cien años para garantizar la tenencia de la tierra y la seguridad económica exhiben estas relaciones. Mediante la compra de pequeñas parcelas en la primera mitad del siglo XX, los trabajadores temporales de las haciendas o de otras grandes propiedades transformaron la vereda Canelón en una región de pequeñas fincas de subsistencia conocidas como minifundios. De esta manera, las zonas alejadas a la hacienda se convirtieron en reserva disponible de fuerza laboral asalariada.

La Hacienda Fagua tenía no sólo arrendatarios, sino también jornaleros temporales. El hacendado imponía las estipulaciones del contrato laboral a ambos tipos de trabajadores. El caporal, mayordomo o capataz, tenía a su cargo la administración de la hacienda, y contrataba trabajadores temporales dándoles un avance salarial y llevándolos luego a la hacienda. Esto sigue siendo así en zonas al norte de Cajicá y Chía. En Tocancipá, Gachancipá y Chocontá se contrata a las personas allí mismo para trabajar en los cultivos de flores, y se les lleva hasta allá en buses.

Los cultivos de flores donde hice mi trabajo de campo se encuentran en grandes terrenos en esta región, en los municipios de Chía y Cajicá. El cultivo donde realicé una gran parte de mi trabajo de campo y que llamo Flores Muisca, tiene aproximadamente 120 fanegadas. Aunque su dueño proviene de una acaudalada familia rural, insiste en que su familia no poseía ninguna

hacienda y que nunca han sido hacendados; “mi familia no era una familia aristócrata”. Su insistencia en la distinción entre ser rico y ser hacendado es sutil, pero penetrante, y pone de relieve la rigidez del sistema de clases en Colombia. Como observa Ronald Duncan:

El rígido sistema de clases sociales de Colombia funciona como un sistema de semi castas que encierra a ciertas personas en su estatus de nacimiento. El estatus de casta de una persona se determina primero que todo por su apellido, con unos pocos nombres españoles y europeos conformando el pequeño grupo de élite. La élite funciona como una casta cerrada que raramente admite nuevos miembros, y cuando lo hace, se trata de personas acaudaladas de origen cristiano europeo occidental. (2000: 21)

Hoy en día, a semejanza de lo que ocurría hace dos siglos, los dueños élite de las haciendas controlan la política y las finanzas. Según Duncan, después de la élite en esta jerarquía social, vienen los profesionales de carreras tradicionales como la medicina y el derecho, así como artistas e intelectuales. La clase trabajadora se divide entre ocupaciones en el sector de servicios, oficinistas y técnicos, y debajo de ellos se ubican quienes realizan labores manuales. La movilidad social ascendente es posible para personas en la primera categoría, que tienen más oportunidades de educación.

Los trabajadores manuales, en el rango inferior del sistema de clases, tienen una posición social a la que, a semejanza de la élite, están adscritos y de la cual es difícil salir. Los campesinos pertenecen a esta clase, y los campesinos de ascendencia afrocolombiana e indígena están aún más rígidamente encerrados en su estatus que los campesinos de ascendencia europea (Duncan, 2000: 22). Aunque las familias de las haciendas pueden ser menos ricas que otros individuos, conservan la posición social que han disfrutado desde hace generaciones. Su apellido les da un halo aristócrata¹⁹.

La región donde se encuentran los municipios de Chía y Cajicá se conoce como el altiplano cundiboyacense, que incluye dos departamentos con asociaciones culturales e históricas: Cundinamarca y Boyacá. La población campesina del altiplano, como se suele llamar esta vasta región en Colombia,

¹⁹ Entre los supervisores y administradores, los dueños de haciendas que tienen cultivos de flores en la zona tienen fama de tratar a la fuerza laboral con un estilo de capataz.

se encuentra en el rango inferior del rígido sistema de clases, debido a su ascendencia indígena. Fagua y Canelón están habitados hoy en día por individuos pertenecientes a los rangos superior e inferior del sistema de clases. Viven a aproximadamente 40 kilómetros de Bogotá, la sede de gobierno desde la Colonia, lo cual le da a la élite del área acceso al poder político central.

En la segunda mitad del siglo XX, la región también empezó a poblarse con el rango medio del sistema de clases. Es esta clase media, la clase trabajadora en el sector de servicios, los trabajos de oficina y los técnicos, la que emula la población campesina (Bourdieu, 1984). Este rígido sistema de clases es un modelo que pervive en las mentes de la gente. Cuando los locales hablan sobre sus sueños, sus necesidades, su vida en el futuro, a menudo dicen que quieren superarse: ser mejores, superiores y con mejor educación. El rasero, el estándar de lo que esperan lograr, es el grupo social inmediatamente encima del de ellos.

El sistema de clases también determina las características regionales de la propiedad de la tierra y la organización económica. Los patrones culturales establecidos por el sistema de hacienda van más allá de las fronteras físicas de la hacienda, hasta abarcar las veredas y los pueblos. De hecho, el contexto cultural de la hacienda, incluidas las relaciones sociales, impregna la cultura de la región en su totalidad. Aunque las veredas Fagua y Canelón tienen hoy en día un patrón diverso de propiedad de la tierra, los vínculos sociales entre los trabajadores y los dueños se remontan y son similares a los que existían a comienzos del siglo XX. Sin embargo, la visión y las posibilidades específicas han cambiado en los últimos veinte años. Antes, la gente esperaba comprar suficiente tierra para cultivar y construir una casa. En la actualidad, su esperanza es comprar un lote lo bastante grande para ubicar allí una casa prefabricada y no tener que pagar arriendo, sin que exista el deseo o la posibilidad de cultivar una parcela de subsistencia. El cambio refleja la realidad de los precios exorbitantes de las casas, la escasez de tierra y la urbanización.

Independientemente del tamaño de la tierra que los individuos se esfuerzan por comprar, la estrategia de utilizar las relaciones laborales trabajador-patrón para conseguir la propiedad sigue siendo la misma. Esta lucha se manifiesta en el testimonio recogido por Umaña: “Hace como cuarenta años que compramos tierrita con la plata de jornaleros [sic] donde los U..., con eso reunimos y antes era barato, compramos una fanegada y después un cuartico. Nosotros seguimos jornaleando allá, ellos *nos prestaron la plata y salimos debiéndoles*” (1981: 76, las cursivas son mías). El testimonio ejemplifica la relación patrono-cliente a

través de activos sociales entre el hacendado y el campesino, una relación que las dos partes se esfuerzan por mantener mediante prácticas sociales y préstamos.

Utilizo el concepto de activo de Guyer en el sentido más amplio, al considerar las redes y relaciones sociales como activos (1997). Los préstamos garantizan trabajadores para el hacendado, pues mientras los trabajadores deban dinero, no pueden dejar la hacienda. Además, al prestarles el dinero, el hacendado establece una deuda social con los trabajadores, en la medida en que ellos y sus familias se ven obligados a corresponderle de alguna manera. Esa deuda social se convierte entonces en un activo para el hacendado, y puede ser “cobrada” en servicios prestados por las esposas o los hijos de los trabajadores. A su vez, como los campesinos y sus familias bien saben, su deuda se convierte en un vínculo social. Para los campesinos y sus familias, la protección financiera del hacendado les significa capital social en momentos de necesidad. El dueño de la hacienda, conocido como el patrón, era visto como un benefactor, porque favorecía a la gente con trabajos.

Esta relación percibida patrono-cliente sigue siendo real en Chía y Cajicá, y específicamente en Fagua y Canelón. En varios de los cultivos de flores de la región, incluido aquel donde hice trabajo de campo, muchos trabajadores hablan sobre el dueño en esos términos. Su actitud deferente se evidencia en el hecho de que lo llaman patrón. La reciprocidad social entre líneas de clase existe de la misma forma que entre el hacendado y el arrendatario. Por ejemplo, Flores Muisca emplea a una psicóloga, Victoria Rondón, que trabaja como gerente de recursos humanos de la empresa. Rondón tiene cuarenta y tantos años, es divorciada y madre de una niña de diez años, y trabaja en Flores Muisca desde que se creó hace veinte años. La tratan con respeto, pero no con tanta deferencia como al dueño.

La llaman *señora* Victoria, un nivel por debajo del uso de *don* (seguido del nombre) o *señor* seguido del apellido que utilizan con el dueño, como miembro de la clase alta. Esto a pesar de que, en gran medida, Victoria es quien decide a quién contratar o despedir, por lo cual para los trabajadores de Flores Muisca es ella y no el dueño quien se ubica en la cúspide de la pirámide social/laboral. Mantiene redes sociales estrechas con ciertos individuos que trabajan en el cultivo, a través de los cuales garantiza un suministro estable de personas que trabajan para la empresa y son leales a ella. Como en los tiempos de la hacienda, los trabajadores saben que Flores Muisca puede ser una fuente de empleo para sus familiares, a través de Rondón. Además, como

ella tiene acceso a redes con las que ellos no tienen contacto, también podría encontrarles empleo en otros cultivos de flores.

Ciertos departamentos y pueblos tienen una mayor representación entre los trabajadores de la empresa que otros, lo cual refleja las preferencias particulares de Rondón y las alianzas que ha forjado con ciertos empleados. Por ejemplo, Rondón prefiere contratar personas de Chía y no tanto de Cajicá, pues, según ella, estas pelean mucho. También favorece a gente oriunda de Nariño y Boyacá (regiones donde también había haciendas). En Flores Muisca trabajan familias enteras venidas de estas regiones.

Desde luego, no todos los individuos se benefician de las relaciones laborales de tipo hacienda. De hecho, se pueden analizar las diferencias examinando las categorías émicas o locales de diferenciación social. Entre los habitantes rurales y sus descendientes, que no se caracterizarían como campesinos a menos que sean viejos o vivan de la agricultura de subsistencia, y que más bien se consideran trabajadores, las diferencias sociales responden a tres categorías distintivas: *raizales*, *antiguos* y *migrantes* (que se definen más adelante).

Como categorías émicas, los términos raizal, antiguo y migrante son rótulos acuñados localmente para describir la perspectiva y el análisis de los residentes de importantes divisiones sociales. Estas diferenciaciones se basan en la cantidad de tiempo que lleva la gente viviendo en la región, pero la diferencia más importante, el *rasero*, se basa en la relación de un individuo con la hacienda u otra extensión importante de tierra, su dueño y el tiempo que lleva esa relación. Así, raizal se refiere a quienes viven en la región desde hace varias generaciones y trabajaron en la Hacienda Fagua o para otros grandes terratenientes en la primera mitad del siglo XX. La metáfora que utiliza la gente tiene que ver con las plantas: raizal viene de raíz y significa “enraizado en la región”. Reconoce la conexión de la gente con la tierra en un sentido histórico; también sugiere permanencia y afirma las conexiones continuas de la gente con la tierra²⁰.

Por el contrario, los antiguos son personas que migraron a la región más o menos entre quince y sesenta años atrás y que están vinculadas con la región

²⁰ En Fagua y Canelón, *raizal* tiene la connotación que tienen *base* y *fundamento* en la gente del altiplano, según señalan Gudeman y Rivera (1990). Sin embargo, en esta sección no me refiero a la *base*, porque no es una diferenciación que establezcan los raizales mismos. Como explico en el Capítulo 4, sólo los migrantes hombres se referían a la base.

desde hace por lo menos dos generaciones. Aunque tienen familia extensa en la región, sus familias no suelen ser tan grandes como las familias raizales y, como veremos, sus patrones de adquisición de propiedad son diferentes de los de los individuos raizales.

Por último, nuevas familias y nuevos individuos han migrado a la región en busca de empleo en la industria floricultora²¹. Casi todos los individuos llegan a la región solos y, luego de asegurarse un empleo, algunos traen a su familia inmediata. Con el tiempo, las familias extensas de los migrantes originales también empiezan a llegar a la zona y, por lo general, se enganchan en los mismos cultivos de flores donde laboran los migrantes iniciales. Uno encuentra familias enteras, ya sean raizales, antiguas o migrantes, que trabajan para una empresa floricultora, donde sus empleos son asegurados mediante una red social de relaciones trabajador-patrón.

Las clasificaciones étnicas o locales de raizal, antiguo y migrante han sido conceptualizadas y mantenidas por los raizales. A su juicio, incluso si los padres de una persona nacieron en la región, si los padres del padre o madre no son de allí, se les considera antiguos, en vez de raizales. Los recién llegados a la región no se dan cuenta de que existe una diferencia entre raizal y antiguo, y tienden a ver a todos los habitantes de la región que no nacieron allí como “no es un residente antiguo”, “no es de la región” o “no es de aquí”. Para el antiguo o para las viejas familias, la diferencia entre los tres grupos se acepta y se utiliza como una manera de marcar y diferenciar a la población. A partir de esto se puede ver cómo el empleo en los cultivos de flores ha penetrado la región y está definiendo ritmos de vida.

La Tabla 1.1 muestra el porcentaje de encuestados de Flores Muisca que pertenecen a cada una de estas tres categorías sociales. Aproximadamente un tercio de las mujeres (33 por ciento) y una cuarta parte de los hombres (27 por ciento) dijeron ser raizales, es decir, nativos de la región con potenciales relaciones sociales de tipo hacienda. Casi la mitad de las mujeres (47 por ciento) y las tres quintas partes de los hombres (59 por ciento) han migrado a la región en los últimos quince años. (Esta tabla describe al 74 por ciento de los trabajadores, que contestaron la encuesta en Flores Muisca, el cultivo donde se

²¹ Los patrones de migración en la sabana de Bogotá se examinan en un excelente estudio que incluye a los trabajadores migrantes de la industria de flores frescas cortadas en Chía (Hoyos, 1996).

realizó el trabajo de campo. La descripción completa de la metodología de la encuesta se encuentra más adelante.)

Tabla 1.1. Categorías étnicas de estatus residencial

n =	Mujeres		Hombres		Total	
	231	64%	129	36%	360	100%
Migrantes	108	47%	76	59%	184	51%
Antiguos	46	20%	18	14%	64	18%
Raizales	77	33%	35	27%	112	31%

Aunque las familias raizales conceptúan el estatus de la gente de la región en términos excluyentes –ya sea raizales o no raizales, es decir, nuevos en esa tierra–, la población inmigrante es la que más ha establecido el nuevo tono proletario de la región. Existe una dinámica de toma y dame entre las dos comunidades. Los habitantes de Fagua y Canelón se están proletarizando cada vez más, adoptando un estilo de vida urbano en un escenario rural. La mayor parte de la gente ya no produce sus propios alimentos, y casi todos los menores de treinta años carecen de conocimientos agrícolas relacionados con los alimentos. Más bien, compran leche, lácteos, papa, fruta y carne en el mercado una vez a la semana.

Unas pocas familias tienen una vaca lechera, algunas gallinas o una parcela lo bastante grande como para cultivar cilantro, hierbabuena y cebolleta. Las mujeres raizales de más edad sí utilizan los árboles y plantas de la región para fines medicinales, pero incluso esto es cada vez más difícil. Por ejemplo, la región ha perdido tanta vegetación que cuando Josefina Puentes quiso preparar una infusión de sauco para una dolencia respiratoria, tuvo que mandar a su nieto Jairo Cáica a que cogiera unas hojas de un árbol a la vera de la carretera a casi un kilómetro de distancia de su casa.

La mayor parte de los nativos de Canelón y Fagua no se describen como campesinos, sino como trabajadores rurales, aunque reconocen su ascendencia campesina. Casi todos los inmigrantes recientes dicen ser campesinos, o que vienen del campo. Esta distinción es importante a la luz de la estructura social en Colombia, que se describió en la sección anterior, pues el estatus de *trabajador rural* es más alto que el de *campesino*.

La gente de la región se gana la vida de distintas maneras. Quizás tengan una cantina o una tienda, donde sobre todo los hombres, y desde hace poco algunas mujeres, se congregan los domingos para beber alcohol y jugar

tejo o turmequé, un juego oriundo de la cultura muisca precolombina de la región. El propósito del juego es colocar el tejo, un disco de hierro grueso, dentro de un aro de metal oculto bajo greda. El tejo se arroja de un extremo de la cancha al otro. Cada extremo tiene una caja de madera rellena de arcilla. Si el disco cae dentro del aro, explota la pólvora. Tradicionalmente lo juegan los hombres y es un juego lleno de metáforas y connotaciones sexuales. Sin embargo, en los últimos años también las mujeres han empezado a jugarlo, lo cual denota el tipo de cambio cultural que se describe en este libro.

La cantina o la tienda donde se juega tejo es una especie de almacén, pero “almacén” es un término muy sofisticado para describir lo que en realidad es el negocio, pues lo único que se necesita para tener una tienda es espacio suficiente para colocar un tejo. Tanto Fagua como Canelón tienen seis tiendas que venden productos básicos, como azúcar, harina, aceite, café, huevos y gaseosas, y también tienen tejos. Hay varias casas que venden cerveza, y lo único que se requiere para ese negocio son unas cuantas butacas o bancas donde se pueda sentar la gente y alguien que esté en casa siempre para entregar las botellas de cerveza y recibir el dinero. Ni siquiera se necesita espacio, pues la banca o las butacas se pueden colocar a la vera del camino.

Fagua tiene una panadería que maneja una pareja de esposos, y Canelón un minimercado de propiedad de una familia. Los hombres que no tienen un negocio trabajan en construcción, reparación de vehículos, floricultura, panadería, conducción de camiones, trabajo jornalero en agricultura y ventas minoristas. Otros trabajan en fábricas o como guardias, jardineros o empleados en una granja de huevos local. Las mujeres trabajan en el servicio doméstico, como empleadas en tiendas minoristas, dispensadoras de gasolina, trabajadoras en los cultivos de flores, cocineras en los restaurantes de Cajicá y Chía y en el cuidado de niños. Algunas personas tienen dos empleos. Otras complementan sus salarios preparando y vendiendo comidas, vendiendo cosméticos, trabajando como guardias nocturnos y lavando ropa. A este respecto, los habitantes de Fagua y Canelón tienen una vida en la que la “multiplicidad ocupacional” (Weil, 1995: 2) es la norma.

Trabajo de campo

Escogí el sector norte de la sabana, donde se ubican Chía y Cajicá, como lugar para mi trabajo de campo con base en dos criterios: la representatividad y la seguridad física. En primer lugar, buscaba un área representativa, que hubiera tenido cultivos de flores desde que se estableció la industria, en 1965, porque así tendría una población de trabajadores asociados con la industria desde su inicio. Chía y Cajicá han tenido cultivos de flores desde los años setenta.

También me pareció representativa la región porque tiene cultivos adscritos a la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores), así como otros que no pertenecen a la organización, una diferencia que reviste importancia porque Asocolflores establece pautas sociales y ambientales para los cultivos asociados. Sin embargo, la afiliación es opcional, por lo cual las diferencias en la calidad general de los cultivos de flores pueden ser grandes, como otros investigadores han observado (Meier, 1999). Mis observaciones de los cultivos mismos se hicieron sobre todo en uno solo, Flores Muisca, donde estuve la mayor parte del tiempo. También visité algunos cultivos en los municipios de Bojacá y Mosquera, ubicados en el sur, y uno en Gachancipá, en el norte. En estos cultivos observé sobre todo su estructura física y organizacional. Las personas a quienes entrevisté trabajaban en diversos cultivos en la región de Chía y Cajicá.

En segundo lugar, estaba buscando una región que fuera políticamente estable para la seguridad mía, de mis hijos que vinieron conmigo y de las personas que entrevisté. Escogí esta región en parte porque no tiene presencia guerrillera o paramilitar.

Hice trabajo de campo en varias etapas, que incluyeron una visita cada año entre 1991 y 2000, para desarrollar y mantener una red. La información inicial con respecto a la industria en sí la obtuve mientras hacía trabajo de campo en 1996 y 1998, como parte de una maestría en el Humphrey Institute of Public Affairs, en la Universidad de Minnesota. Recopilé la mayor parte de la información etnográfica durante cuatro meses de trabajo de campo en 1999 y también en 2000. El hecho de desarrollar mi red a lo largo de un período amplio me permitió establecer una buena comunicación con los empresarios de las flores, quienes tienden a abrigar sospechas frente a investigadores y otros que piden acceso a los cultivos. También pude hacer seguimiento a

varias personas que trabajan en los cultivos y entender cómo cambiaron sus vidas con el tiempo.

Soy de Bogotá y provengo de una familia que tiene vínculos tanto con Colombia como con Estados Unidos. Mi idioma natal es el español. Tengo fluidez cultural en el contexto urbano de Bogotá y una fluidez relativa en los aspectos específicos de la cultura rural de la región. Tengo conexiones cercanas con la región a través de familiares y amigos de larga data. Como resultado, no tuve que adquirir la lengua o el aprendizaje cultural requeridos para explorar la zona.

Mi experiencia bicultural está presente en mi nombre y en las identidades que negocié. No me topé con los obstáculos sociales corrientes que encontraría un extraño al intentar hablar con la gente y establecer relaciones. Más importante aún para el establecimiento de una buena comunicación, mi nombre y mi primer apellido son extranjeros, lo cual me ubica de inmediato por fuera de la élite y la aristocracia y como parte de la clase intelectual, una circunstancia que, creo yo, me permitió un acceso más fácil en el trato con las élites.

Mi segundo apellido es común en Colombia, y eso me facilitó el acercamiento a la gente que vive y trabaja en la región. Por consiguiente, mi solo nombre me permitió negociar mi identidad dependiendo del contexto. Hacer trabajo de campo con mis dos hijos, que tenían dos y seis años, además de constituir un reto, también me reportó ventajas. Las madres, las abuelas y las mujeres embarazadas se sentían complacidas de hablar conmigo, quizás pensando que compartía con ellas algunos de los retos que afrontan al coordinar la maternidad con el trabajo.

Ser oriunda de Colombia también me ayudó en la medida en que sabía moverme en la arena política y podía evitar tocar temas sensibles que han forzado a otros investigadores nacionales y extranjeros a abandonar sus investigaciones. El tema del hogar y la mujer parecía inocuo e irrelevante frente a temas de contenido político en la industria, porque son “cosas de mujeres”. Esto hizo que mi trabajo de campo fuera menos difícil y riesgoso, tanto para mí como para las personas que entrevisté.

Flores Muisca, Fagua y Canelón

El acceso a una comunidad, una tarea clave para cualquier trabajo de campo antropológico, fue algo que fui desarrollando a lo largo de varios años, desde mi primer proyecto de investigación independiente. Realicé trabajo de campo en 1988 y 1989 en la vereda Saucío, en el municipio de Chocontá, ubicado en el norte de la sabana, lo cual me llevó a enfocar la investigación para mi disertación en asuntos de políticas públicas y antropología, temas en los que se basa este libro, en la industria de la floricultura.

En esa época estaba estudiando comunicación de masas y desarrollo en la misma área previamente estudiada por el sociólogo colombiano Orlando Fals Borda. Como parte de este proceso me interesé por los trabajadores que hacían fila a las 5:00 a. m. en la plaza central de Chocontá, con el fin de subirse a buses de empresas para ir a trabajar a los cultivos de flores ubicados en los municipios cercanos.

Consciente de las dificultades que plantea el trabajo de campo en Colombia, en general, y en la industria floricultora, en particular, programé de antemano una reunión con Leonardo Cárdenas, dueño de Flores Amazonas. Me había comunicado con él en viajes anteriores, habíamos entablado una relación de comunicación y me había dado permiso para hacer entrevistas y pedir que me contestaran un cuestionario en su cultivo de flores, como trampolín para conocer a muchas personas en la región. Sin embargo, en junio de 1999, cuando llegué al cultivo, me dijeron que Leonardo Cárdenas estaba muy enfermo. Por consiguiente, era imposible hacer la investigación allá. Por fortuna, un amigo y colega me ofreció ponerme en contacto con el tío de un amigo, dueño de un cultivo de flores en la región.

El contacto de mi amigo era el dueño de Flores Muisca. Se trataba de un hombre gentil, de cincuenta y tantos años. Cuando entré por primera vez a su oficina en el cultivo, me dio la impresión, por su actitud, de que ya otros investigadores habían hablado con él antes. Se reclinó en el sofá de cuero y me dijo: "Hable". Cuando le fui contando sobre el proyecto y le fui indicando qué quería hacer, se enderezó y empezó a manifestar interés.

Sostuvimos una conversación a profundidad durante dos horas. Además de la información que me suministró durante la entrevista, cuando finalizó la visita me dijo: "Le voy a ayudar, pero le voy a decir por qué pienso hacerlo". En los años setenta, él estaba escribiendo en Estados Unidos su tesis

doctoral sobre la educación en Colombia; sin embargo, cuando volvió a Colombia a hacer trabajo de campo, el gobierno sospechó que trabajaba para la CIA y los líderes del gremio de educadores sospecharon que trabajaba para el gobierno. Nunca pudo terminar su doctorado. Y agregó: “Usted va a hacer lo que yo no pude hacer”, y enseguida llamó a su personal administrativo y les pidió a todos que me ayudaran en cualquier cosa que se me ofreciera. Después procedió a mostrarme todo el cultivo, me presentó a los administradores y supervisores, y describió los procedimientos generales del negocio.

Flores Muisca tiene 40 fanegadas dedicadas a la producción de flores o plantas de flores. La propiedad está bordeada por grandes eucaliptos y pinos. Junto a la imponente puerta roja de entrada hay un guardia de uniforme. Deja entrar a los trabajadores y detiene a los visitantes, mientras llama a la oficina central para obtener la autorización de ingreso. A la izquierda de la carretera flanqueada por árboles hay un gran reservorio artificial de agua, que se estaba construyendo cuando estuve allí. Más allá del “lago”, como llaman al reservorio, hay potreros donde pastan cerca de una docena de vacas Holstein. Las vacas son un “remanente” de lo que antes fue el modo de producción dominante en este extenso terreno.

Ya entrando al cultivo, a unos 40 metros a la derecha, se encuentra el primer bloque de flores. Unos 50 metros más adelante, unos gansos dan la bienvenida a empleados y visitantes desde un laguito cercado. A partir de este sitio, se huelen las rosas. Hay dos edificios de ladrillo rojo donde trabaja el personal administrativo y, al final del corredor, un gran umbral comunica con el área de clasificación, donde las flores, en su mayoría rosas, se clasifican, se empaquetan y se meten a los camiones. De esta área proviene el maravilloso aroma.

Pasé aproximadamente un tercio de mi tiempo en Flores Muisca y los otros dos tercios por fuera del cultivo, en las veredas Fagua y Canelón, y en otros cultivos de flores. Desde el punto de vista logístico, el acceso a individuos de la comunidad fue más difícil que en mi anterior experiencia en Chocontá, entre campesinos dedicados a la agricultura de subsistencia. En Fagua y Canelón, muy pronto me di cuenta de que las personas, en especial las mujeres que trabajaban en la industria de flores cortadas, no tenían tiempo para hablar conmigo cuando regresaban a sus hogares, porque tanto los niños como la casa requerían atención y pocos hombres volvían directamente a sus hogares después de la jornada laboral. Por el contrario, a las mujeres les gustaba hablar conmigo mientras trabajaban. Cuando las entrevistaba en el cultivo, les

permitía romper la rutina y tomarse un rato de descanso o trabajar a un ritmo más lento.

Yo estaba hecha a la idea de que me iba a topar con algo de resistencia, como había pasado en Chocontá. Para mi gran sorpresa, no sólo no encontré timidez, sino que las mujeres, sobre todo las vinculadas a los cultivos de flores, *querían* ser entrevistadas y me pedían que les pusiera citas; incluso manifestaban molestia por el rechazo si yo no lo hacía. Si bien los hombres, por lo general, no fueron tan colaboradores, pude desarrollar una excelente relación con cuatro hombres y sus familias. En total, realicé cerca de sesenta entrevistas individuales; 48 de ellas fueron entrevistas individuales a profundidad con hombres y mujeres que trabajaban en floricultura (véase la Tabla 6.1). Además, sostuve numerosas conversaciones y entrevistas informales con trabajadores de otros cultivos, así como con gente no vinculada a la industria de flores cortadas.

Los individuos que participaron en las entrevistas a profundidad fueron trabajadores tanto hombres como mujeres escogidos entre el personal del mismo cultivo de flores donde se hizo la encuesta, que se describe más adelante. Estos 48 individuos se escogieron mediante una muestra aleatoria estratificada de los siguientes subgrupos: hombres o mujeres que llevaban trabajando para la empresa entre un mes y dos años, entre tres y cinco años, entre seis y diez años, entre once y quince años y más de quince años.

Todas las entrevistas se realizaron con base en guías de entrevista que cubrían temas relacionados con la economía doméstica y la historia de vida, entre la cual la historia laboral, de cada individuo y los miembros de su familia. Observé a la gente en sus hogares, en los cultivos de flores y en lugares públicos, como la plaza de mercado, las calles y las tiendas, y observé con participación en la medida de lo posible en las casas particulares y el mercado. Hice seguimiento a ocho de estos individuos mediante entrevistas extensivas y observación con participación en sus hogares y en las veredas. Además de las entrevistas individuales en Fagua y Canelón, observé a personas y entablé conversación con ellas en los mercados de Cajicá y Chía, en el centro comercial de Chía y en otros lugares públicos²².

²² El *mercado* en los pueblos colombianos no es simplemente un lugar encerrado donde uno va a comprar alimentos y enseguida se marcha. Más bien se trata de un evento semanal que se realiza “el día de mercado”, un remanente de la tradición indígena. Los distintos pueblos tie-

Hice una encuesta a los 488 empleados de Flores Muisca. Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, del cultivo, que es el más grande en floricultura en la región de Chía y Cajicá, participaron. Diseñé dos encuestas casi idénticas con 68 preguntas cada una, una para las mujeres y otra para los hombres. Entrené a tres asistentes para que hicieran la encuesta y registraran las respuestas; todos los encuestados fueron entrevistados por uno de ellos o por mí. La diferencia entre las encuestas consistió en la redacción de tres preguntas relativas a los hijos y al apoyo financiero y emocional. La encuesta incluyó preguntas demográficas básicas: edad, estado civil, número de hijos, nivel de educación, lugar de origen, años de residencia en Chía o Cajicá, años de trabajo en la industria de las flores, años de trabajo en Flores Muisca, ocupación anterior y ocupación de los padres. Así mismo, incluyó preguntas relativas a los quehaceres y gastos domésticos y a la toma de decisiones en el hogar.

Además, hubo preguntas sobre la propiedad de la tierra y la vivienda. Hasta hace veinte años, la región estaba dedicada a agricultura intensiva y la ganadería extensiva, y la mayor parte de las familias eran propietarias de sus viviendas, por modestas que fueran. Desde entonces, sin embargo, las altas tasas de fertilidad y los patrones de herencia bilaterales que dividen la propiedad en porciones iguales entre hermanos han contribuido a que se produzca una marcada subdivisión de la tierra. Las parcelas resultantes, denominadas minifundios, son ahora tan pequeñas que es casi imposible dedicarlas a fines agrícolas, y se utilizan más que todo para construir vivienda. Como un individuo puede heredar una parcela de estas con casa o sin esta, la encuesta les dio a los consultados la oportunidad de decir cómo habían adquirido la propiedad de su lote y su casa en preguntas independientes, que es algo que no preguntan los censos agrícolas (Deere y León, 2003). Por último, la encuesta incluyó preguntas referidas a las actitudes con respecto a los cultivos de flores y otros tipos de trabajo, al empleo del tiempo libre y a lo que les gustaría que hicieran sus hijos.

De los 488 encuestados, 360 (70 por ciento) aceptaron contestar la encuesta completa. Las razones por las cuales algunas personas no quisieron

nen su mercado en días diferentes, y la gente llega y organiza en el piso sus productos, cestos, lácteos, carnes, ollas de aluminio y otros artículos para la venta. Además, por lo general hay una sección que tiene unos diez o veinte *almorzaderos*, que son puestos de comida que sirven desayunos y almuerzos. Algunos pueblos tienen ferias portátiles, donde los niños pueden participar en juegos, comer algodón de azúcar y tomarse fotos.

responder ciertas preguntas difieren bastante. Entre ellas estaban el escaso alfabetismo y el hecho de no poder verificar el contenido del cuestionario, y también la percepción de que la investigación era una molestia. Más importante, algunos individuos, fieles a los parámetros culturales de los campesinos andinos, se mostraban recelosos frente a cualquier documento escrito, sobre todo si contenía información personal, pese a que se les dijo que las encuestas eran anónimas.

Representatividad de mi encuesta

Después de haber hecho la encuesta en Flores Muisca, un consorcio de diez cultivos de flores, incluido Flores Muisca, aprovechó la oportunidad de aprender más sobre su fuerza laboral utilizando las preguntas de mi encuesta para recopilar datos en el 2000 sobre la totalidad de sus 2.068 empleados. Esos diez cultivos representan una amplia proporción de la floricultura en el sector norte de la sabana de Bogotá. Por consiguiente, esta encuesta del consorcio crea un cuadro más amplio de la población de los trabajadores del sector de la floricultura, dentro del cual se sitúan los empleados de Flores Muisca, que son el punto focal de mi encuesta. Un análisis de las características demográficas de los empleados del consorcio demuestra que aquellos quienes respondieron mi encuesta son similares a floricultores de la región en su conjunto, y que son, por lo tanto, representativos. (Todos los datos del consorcio que se presentan aquí fueron obtenidos directamente del consorcio el 3 de enero de 2001.)

Las características demográficas en las que se basa mi análisis sobre toma de decisiones en el hogar son el género y el estatus residencial. En toda la región, así como en mi encuesta en Flores Muisca, las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores en floricultura. Entre los empleados del consorcio el 61 por ciento son mujeres, en comparación con el 64 por ciento de mi muestra de encuestados.

La mitad de los trabajadores del sector son migrantes; el 51 por ciento de mi muestra y el 48 por ciento de los empleados del consorcio se han mudado a la región en el curso de los últimos quince años. En el otro extremo, tres décimas partes de los trabajadores son raizales, es decir, nativos de la región. En mi muestra, el 31 por ciento de la fuerza laboral es raizal, en comparación con el 28 por ciento en los cultivos de flores en la región. La principal diferencia entre mi encuesta y la encuesta del consorcio radica entre los antiguos,

aquellos que migraron a la región hace quince años o más. En mi encuesta, el 18 por ciento manifestó tener estatus de antiguo, mientras el 24 por ciento de los trabajadores en conjunto corresponden a esta categoría.

La información sobre edad, educación y estado civil también demuestra que mi encuesta es representativa de los trabajadores floricultores en la región. Los empleados de Flores Muisca son ligeramente más jóvenes que los trabajadores del sector de flores cortadas en general. Más de la mitad (54 por ciento) de mis encuestados tienen menos de treinta años, en comparación con el 42 por ciento de los trabajadores en los cultivos de la región.

En promedio, los encuestados de Flores Muisca han completado 6,5 años de educación, en comparación con 6,2 entre los trabajadores del consorcio en su conjunto. Casi dos tercios de los empleados son casados (por lo civil, religiosamente o de hecho); el 65 por ciento de los encuestados de Flores Muisca manifestó estar casado, en comparación con el 64 por ciento de la muestra del consorcio. Así mismo, el 34 por ciento de los trabajadores de Flores Muisca son solteros (nunca se han casado ni son separados), en comparación con el 35 por ciento de los floricultores de la región en general. Cuando se desagregan todos estos datos por hombres y mujeres, se confirma la similitud entre los participantes en mi investigación y los trabajadores del sector de flores cortadas en el sector norte de la sabana.

Organización de los capítulos

En vista de la cantidad de datos que se recogen en el trabajo de campo, una de las dificultades que suele afrontar el antropólogo en el proceso de presentar esta información es decidir cuáles temas incluir y cuáles reservar para análisis posteriores. En este libro no he incluido las cuestiones políticas entre los municipios, los líderes cívicos y los dueños de las industrias de flores. Este tema es más apropiado para un análisis sobre el papel que desempeñan las instituciones en el desarrollo rural. Otro tema es el desarrollo de la industria misma.

Aunque mis resultados demuestran que la industria ha sido beneficiosa para las mujeres y que es un catalizador para el cambio social, es innegable que no todos sus efectos son positivos. Entre los impactos negativos está la degradación ambiental que, si bien no está dentro del enfoque de esta investigación, debe abordarse brevemente en relación con dos temas principales: el uso del agua y la contaminación química del agua y la tierra. El uso de

cantidades exorbitantes de agua por parte de la industria floricultora preocupa a muchos municipios. En términos geológicos, la sabana de Bogotá es una gran esponja de arcilla. Casi todos los cultivos de flores tienen sus propios pozos que extraen agua desde una profundidad de 200 metros e incluso de fuentes acuíferas subterráneas más profundas.

Es tal la cantidad de agua que se utiliza que el nivel freático está bajando, lo que a su vez hace que la tierra colapse en ciertas áreas y que las carreteras y las edificaciones se agrieten. De hecho, Colombia está exportando agua bajo la forma de flores, y el grueso de la industria floricultora no le paga al Estado por el uso de este recurso. Esta puede ser una de las razones por las cuales los costos de la producción de flores son más bajos en Colombia. Además del uso sin control del agua, es posible que los pesticidas y los fertilizantes estén contaminando las aguas subterráneas.

Aunque se han realizado estudios sobre los riesgos de salud que afrontan las trabajadoras (Medrano y Villar, 1983), que incluyen los efectos del uso de químicos en los fetos y bebés, así como problemas dermatológicos y respiratorios, se requieren nuevos estudios sobre salud ocupacional. Esto es especialmente cierto, puesto que Asocolflores diseñó nuevas directrices para el uso y la aplicación de químicos a mediados de la década de 1990, y muchos cultivos asociados han implementado las directrices desde entonces; sin embargo, pese a las nuevas directrices, observé un par de cultivos en Chía y Cajicá que no cumplían las reglas de seguridad en el uso de pesticidas. Todos estos temas quedan por fuera del alcance de esta investigación, pero es claro que se deben investigar de modo independiente.

En el Capítulo 2 presento un panorama teórico de la línea de ensamble para mercados globales, que incluye los debates laborales sobre la explotación o integración de las mujeres y la relación que tienen estos debates con la industria de las flores. Examino las maneras en que han mejorado las condiciones laborales en la industria en los últimos diez años, incluido el tema de la seguridad laboral.

En el Capítulo 3 presento una descripción etnográfica del cultivo Flores Muisca. Allí detallo la organización de la mayor parte de los cultivos de flores, la segmentación de tareas y el manejo de la mano de obra. Al examinar horarios, funciones y organización, mi objetivo es explicar cómo estas rutinas y disciplina se transfieren a la vida y las identidades más amplias de la gente.

El Capítulo 4 se refiere a las maneras como los cultivos de flores han reforzado un sentido de identidad y empoderamiento en las mujeres, lo que a su vez afecta la dinámica interna del hogar y la estructura social. En este capítulo explico el componente social del programa Florverde, que incluye talleres sobre autoestima, violencia intrafamiliar y alfabetismo.

En el Capítulo 5 paso de examinar los cultivos a explorar la relación entre el trabajo salarial floricultor, las categorías étnicas de residencia y activos sociales y la propiedad de mujeres y hombres. Para analizar estos datos, empiezo el capítulo con una exposición de las bases teóricas de la economía doméstica y la negociación en el hogar.

En el Capítulo 6 abordo los datos y resultados presentados en el Capítulo 5 y examino la propiedad de la tierra y la vivienda por género, así como el efecto diferencial que tienen los salarios y la propiedad en la negociación en el hogar, incluidos patrones de toma de decisiones sobre gastos. Presento cuatro estudios de caso que ejemplifican los cambios ocurridos en la estructura social, así como la impugnación de los patrones culturales de dominación masculina por personas en Fagua y Canelón. En el epílogo doy un paso atrás y examino los efectos de la industria en el ámbito regional, en la medida en que ha reemplazado al Estado ausente al asumir la responsabilidad por la calidad de vida de sus trabajadores.

CAPÍTULO 2

LAS FLORES EN LA LÍNEA DE ENSAMBLE PARA LOS MERCADOS GLOBALES

En general, las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales son aquellas que producen bienes en países del tercer mundo para mercados del primer mundo. Inicialmente, las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales producían bienes de consumo tradicionales, como ropa, computadores y partes para computador, automóviles y autopartes, electrodomésticos y demás. En los últimos años, sin embargo, han incluido productos agrícolas como flores, frutas, vegetales y madera. Las modalidades más recientes son el procesamiento electrónico de datos y el servicio telefónico al cliente.

La evolución de la línea de ensamble para los mercados globales se deriva del cambio experimentado por los procesos de manufactura en el mundo durante los años setenta y ochenta, que se han desplazado del centro a la periferia, específicamente a las zonas de libre comercio. Este cambio fue posible debido a los avances en las comunicaciones y a la fragmentación del proceso de producción. La mayor parte de los trabajadores que llenaron las plazas en nuevas fábricas transnacionales ubicadas en la periferia eran y siguen siendo mujeres.

La historia de la industria floricultora ilustra este desplazamiento del centro a la periferia. La producción de flores se trasladó de Estados Unidos a Colombia durante este período. Para poder competir en los mercados internacionales con precios bajos, las corporaciones transnacionales tienen que reducir los costos, lo cual logran en parte empleando mano de obra barata. Las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales se encuentran,

sobre todo, en países con salarios bajos, altas tasas de desempleo, recursos naturales limitados, escasa sindicalización y gobiernos estables (Safa, 1982 y 1986). Los países que acogen estas industrias esperan generar divisas extranjeras y empleo. Entre tanto, las empresas involucradas esperan aumentar sus márgenes de utilidad.

En este capítulo me enfoco en los estudios que examinan las compañías transnacionales orientadas a la exportación, con el fin de presentar las similitudes y diferencias entre la floricultura colombiana y otras industrias de la línea de ensamble para los mercados globales. Me fundamento, sobre todo, en la literatura sobre las líneas de ensamble para exportación, es decir, el cuerpo de investigación que examina el trabajo en las fábricas, en contraposición con el trabajo que se basa en el hogar, realizado en su mayor parte por mujeres que participan en la red de exportación.

Línea de ensamble para los mercados globales

Campo de estudios de la línea de ensamble para los mercados globales

La abundante literatura sobre la línea de ensamble para los mercados globales se divide en dos subcampos. Una parte analiza a los trabajadores subcontratados, a quienes se les paga a destajo por pieza y trabajan desde sus hogares (Acevedo, 1995; Gladden, 1993; Mies, 1982 y 1986; Peña, 1989; Truelove, 1990; Ward y Pyle, 1995). Los estudios que se concentran en las mujeres en la agroindustria (Barrientos *et al.*, 1999; Newman *et al.*, 2002) son muy escasos (Tiano, 2001); por consiguiente, recorro a otra porción de la literatura, aquella que examina el trabajo realizado en fábricas ubicadas en zonas de libre comercio y zonas que no son de libre comercio (Fernández-Kelley, 1983; Freeman, 2000; Ong, 1987; Tiano, 1994; entre otros)¹. Para América Latina, este campo se conoce como literatura de maquila, por las maquiladoras, o fábricas de línea de ensamble en México.

¹ Esta se ha convertido en una vasta área de investigación, y muchos investigadores han enfocado su trabajo en el empleo de tipo fabril (Berik, 2000; Carr *et al.*, 2000; Carrillo y Hernández, 1985; Ehrenreich y Fuentes, 1981; Freeman, 1998 y 1993; Fuentes y Ehrenreich, 1983; Fussell, 2000; Lim, 1990; Mitter, 1986; Peña, 1997; Peña, 1989; Safa, 1986 y 1990; Sklair, 1989; South, 1990; Standing, 1989; Tiano, 1990; Villar, 1982; Ward, 1990; Woog, 1980; Yelvington, 1995).

Es útil tener en cuenta que las discusiones teóricas sobre por qué ingresan las mujeres a la fuerza laboral o las ideologías patriarcales de trabajo y género subyacentes se aplican a todas las investigaciones sobre género y trabajo, incluida la literatura que examina el trabajo con base en el hogar y el trabajo en la fábrica. Se relacionan específicamente con el trabajo en las fábricas los estudios que examinan las condiciones laborales, los temas sindicales, la disciplina fabril y la resistencia.

El estudio de las industrias de exportación está moldeado por análisis sobre desarrollo e investigación sobre economía política centrada en industrias transnacionales. Desde la década de 1980, instituciones financieras internacionales, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, han propugnado las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales como instrumentos para el desarrollo². El nuevo modelo de desarrollo, conocido en América Latina como neoliberalismo, y en el mundo como ajuste estructural, incluye la promoción de industrias de exportación, la reducción de la intervención del gobierno, la privatización de empresas, la desreglamentación del trabajo y la integración de las economías nacionales a los mercados globales (Oman y Wignaraja, 1991). Aunque los programas de ajuste estructural han acentuado la desigualdad de ingresos y la pobreza (Gwynne y Kay, 2000; Safa, 1999), algunas economías también han visto crecer sus exportaciones y el empleo formal. Como resultado de las políticas neoliberales, las

² En el caso de México, Tiano (1994) y Carrillo y Hernández (1985) resumen bien el surgimiento de las maquiladoras. La introducción de empresas de Estados Unidos en México empezó en 1965 con el Programa de Industrialización Fronteriza. Desde entonces, compañías estadounidenses se han establecido en la frontera entre México y su vecino del norte, con el fin de reducir los costos de producción mediante la contratación de mano de obra barata (Carrillo y Hernández, 1985). El objetivo del Programa de Industrialización Fronteriza era solucionar los problemas de desempleo en la frontera norte de México; desde 1972, se ha creado una considerable cantidad de empleos (Carrillo y Hernández, 1985: 20). En Tiano se discute y analiza la paradoja mexicana: aunque el Programa de Industrialización Fronteriza, o programa de maquilas, creó miles de empleos, a partir de 1983 el desempleo se dobló durante los primeros quince años del programa (1990: 198). Helen Safa (1986) y Rachel Grossman (1979) afirman que la línea de ensamble para mercados globales no ha reducido el empleo masculino, y Safa (1986: 65), en particular, ha planteado que la línea de ensamble para mercados globales ha introducido una nueva categoría de trabajadores: las mujeres jóvenes. Varios académicos han intentado dilucidar la paradoja con base en sus explicaciones sobre el componente de género de la fuerza laboral de la maquila (Safa, 1986: 65). La explicación, que ha ganado una aceptación generalizada, es que las maquiladoras no han suministrado empleo a quienes más lo necesitaban: los hombres. El supuesto subyacente es que el desempleo es un problema que sólo afrontan los hombres, y que las mujeres en realidad no "necesitan" oportunidades de trabajo asalariado (Fernández, 1977; Martínez, 1978; Woog, 1980, todos citados en Tiano, 1990: 199). Véase Leslie Sklair (1989) para un resumen sobre este tema.

zonas de procesamiento para exportaciones con industrias de ensamble se han multiplicado.

Las industrias orientadas a la exportación, como la floricultura, han reemplazado la industrialización por la sustitución de importaciones. Las políticas de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) fueron diseñadas en la década de 1950 por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL). La idea central de la ISI era reemplazar la importación de bienes mediante producción nacional, con lo cual se buscaba que las naciones se abastecieran a sí mismas y fueran autónomas. Sus principales estrategias eran gravar las importaciones con aranceles, con el fin de proteger las industrias nuevas, restringir la inversión extranjera directa en industrias nacionales y controlar el tipo de cambio.

Al mismo tiempo que la ISI buscaba orientar el desarrollo con la intención de que las naciones gastaran menos moneda propia en los mercados exteriores para adquirir productos requeridos en el país, también tenía como meta fomentar industrias en las que la nación respectiva tuviera una ventaja comparativa. Se esperaba que estas industrias con ventajas comparativas eventualmente se convirtieran en una fuente de divisas extranjeras, que según se creía eran un componente clave del crecimiento y el desarrollo económicos (Escobar, 1995; Kay, 1989; Prebisch, 1987)³. En contraste directo con el enfoque de la ISI en la autosuficiencia y el aislamiento económico relativo, los programas de ajuste estructural guían a las economías nacionales hacia su integración en la economía global. Las políticas de ajuste estructural eliminan las barreras proteccionistas, acogen la inversión extranjera y abandonan el control sobre la tasa de cambio.

Así, de conformidad con las políticas de ajuste estructural, muchas de las industrias de los países más pobres provienen de países más ricos. Se trasladan, por lo general, al sur, en busca de los costos laborales más bajos, que les permitan competir exitosamente en los mercados internacionales. Muchos productos no tradicionales de exportación, como las flores, han sido introducidos a los países específicamente por su valor de exportación (Barham *et al.*, 1992).

³ El principal defensor de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) fue el economista chileno Raúl Prebisch. Para una historia detallada sobre la teoría del desarrollo, véanse Oman y Wignaraja (1991) y Todaro (1977). Escobar (1995) hace una crítica de esta teoría.

En los años ochenta y comienzos de los noventa, el componente principal que definía la línea de ensamble para los mercados globales era el origen del capital utilizado para establecer la industria. La línea de ensamble tenía que estar ubicada en un país del tercer mundo y el capital invertido tenía que ser, por lo menos, parcialmente extranjero⁴. Dada la fluidez actual del capital, los bienes y las personas, esta definición inicial no es muy útil. De hecho, la industria floricultora de Colombia tiene el patrón inverso con respecto al flujo de capital. Dicha industria fue establecida inicialmente con una abrumadora mayoría de capital nacional y unos pocos individuos. Sólo en 1998, cuando la industria ya estaba madura y establecida, la corporación multinacional Dole invirtió fuertemente en ella.

A mi juicio, en vez de la fuente del capital de inversión, otras cuatro características resultan más útiles para describir la industria de línea de ensamble para mercados globales, todas las cuales se aplican a la industria floricultora. En primer lugar y ante todo, una gran cantidad del producto se crea para su exportación a países del primer mundo. En segundo lugar, la organización de las industrias, los horarios laborales y la desagregación del trabajo en pequeñas tareas tienen el propósito de manejar a los trabajadores y crear un producto uniforme. En tercer lugar, las industrias están exentas de gravámenes locales. Por último, y más importante aún, la fuerza laboral es en su mayor parte femenina.

Como se describió en el capítulo anterior, la literatura sobre la línea de ensamble para los mercados globales forma parte de un cuerpo de investigación más amplio sobre género y trabajo. Dada la expansión del capitalismo, el concepto de globalización se ha convertido en el factor subyacente que unifica este tipo de investigación; sin embargo, esto no es una coincidencia, pues las industrias de exportación se promovieron como instrumentos de desarrollo al

⁴ Carrillo y Hernández (1985: 19) entienden las industrias de maquila específicamente como industrias que (1) pertenecen a Estados Unidos o han sido contratadas por industrias estadounidenses con capital tanto nacional como extranjero; (2) se dedican al ensamble o el procesamiento de materias primas; (3) producen bienes finalizados o intermedios que son despachados a Estados Unidos, y (4) tienen horarios intensivos en mano de obra. Kathryn Ward agrega que "la reestructuración global se refiere al surgimiento de la línea de ensamble para mercados globales en la que la investigación y el manejo son controlados por los países del centro o desarrollados, mientras que el trabajo en la línea de ensamble se relega a las naciones semiperiféricas que ocupan posiciones menos privilegiadas en la economía global" (1990: 1).

mismo tiempo que las organizaciones internacionales estaban demandando la integración de las mujeres al proceso de desarrollo (Escobar, 1995)⁵.

La teoría de desarrollo ha producido tres posiciones con respecto a las mujeres y el capitalismo. Una de ellas considera a las mujeres como marginadas de los procesos económicos, sin poder participar en la fuerza de trabajo asalariada (Bosé y Acosta-Belén, 1995). La segunda considera a las mujeres como trabajadoras explotadas. La tercera y más reciente teoría argumenta que las mujeres ni están marginadas ni son explotadas, sino que se integran a la economía cuando trabajan por fuera de la casa a cambio de una remuneración. Las posiciones segunda y tercera han reemplazado la caracterización inicial de la marginación de las mujeres. La investigación realizada en el último decenio se ha tornado más compleja, al incluir el examen de la feminización de la fuerza laboral y las estructuras patriarcales que subyacen a esta feminización.

Críticas a la línea de ensamble para los mercados globales

Los defensores de la tesis de la explotación consideran que las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales explotan a las mujeres y aprovechan su vulnerabilidad por cuestión de género en el mercado laboral. Sostienen que las mujeres trabajan en estas industrias por necesidad financiera. Además, quienes defienden esta tesis afirman que las industrias utilizan la estructura patriarcal para subyugar aún más a las mujeres. Critican específicamente a las industrias por sus condiciones de trabajo deficientes y peligrosas (Bolaños y Rodríguez, 1988; Carrillo y Hernández, 1985; Ehrenreich y Fuentes, 1981; Mies, 1986; Mitter, 1986).

Diana Medrano y Rodrigo Villar (1983) y Norma Mena (1999) documentan condiciones comparativamente deficientes en la industria floricultora en Colombia y en Ecuador, respectivamente, al subrayar los riesgos en materia de salud ocupacional. Otra crítica es que a los trabajadores, a menudo, se les niega seguro de salud y apoyo en caso de incapacidad (Abraham-Van der Mark, 1983; Fuentes y Ehrenreich, 1983). Muchos trabajadores tienen poca seguridad laboral y se les impide conformar sindicatos o asociarse a alguno (Abraham-Van der Mark, 1983; Ehrenreich y Fuentes, 1981; Enloe, 1983; Mitter, 1986). En

⁵ Para un análisis crítico sobre la evolución de desarrollo y género, véase Escobar (1995).

la industria floricultora colombiana existen sindicatos desde 1976, pero han sido ineficientes debido a las relaciones de poder desiguales entre ellos y los industriales (Reis *et al.*, 1995). Según parece, en la industria floricultora ecuatoriana la situación es similar (Korovkin, 2003; Mena, 1999).

Las críticas más incisivas basadas en el modelo de explotación giran en torno a las razones por las cuales se contrata a las mujeres, la corta duración de sus empleos y el monto bajo que se les paga. Estos temas están vinculados puesto que, según los críticos de las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales, a las mujeres se les contrata porque se les pueden pagar salarios más bajos que a los hombres. Además, tienen contratos laborales cortos, lo cual evita costos laborales adicionales a largo plazo.

Las industrias tienden a describir a las mujeres como trabajadoras dóciles, y sostienen que contratan a más mujeres que hombres debido a la presunta mayor destreza y paciencia de las primeras en la realización de tareas delicadas y repetitivas (Enloe, 1983: 412; Mitter, 1986; Safa, 1986; Stoddard, 1987). Las justificaciones para el uso de mano de obra femenina en la industria floricultora en Colombia (Friedemann Sánchez, 1990; Medrano, 1981: 12; Reis *et al.*, 1995; Silva, 1982), Costa Rica (Bolaños y Rodríguez, 1988) y Ecuador (Korovkin, 2003) son muy similares: se dice que las mujeres son más aptas en el trato delicado que requieren las flores, así como para la realización de tareas rutinarias y repetitivas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que en las comunidades rurales, como en Colombia y Ecuador, las mujeres son socializadas en actividades de cosecha y poscosecha y, por consiguiente, sí pueden ser más aptas para tareas delicadas y repetitivas (Friedemann Sánchez, 2002; Silva, 1982) y se les asocia con dichas tareas (Newman, 2002). Safa (1986) sostiene que la gerencia, por lo general, se basa en estereotipos sexuales para defender su utilización de mano de obra femenina; describe a las mujeres como dotadas de paciencia para realizar oficios tediosos, con dedos ágiles y con buena agudeza visual. Los críticos dicen que, no obstante lo que afirma la industria, en realidad se prefiere a las mujeres en comparación con los hombres porque se les puede controlar más fácilmente y pagarles menos.

Según varios académicos, las industrias explotan a las mujeres al aprovechar su vulnerabilidad en el mercado laboral en razón de su género (Abraham-Van der Mark, 1983; Benería y Roldán, 1987; Carrillo y Hernández, 1985; Ong, 1987; Safa, 1986; Standing, 1989; Ward, 1990). La mano de obra más barata significa mayores utilidades y como a las mujeres se les ha pagado tradicionalmente

menos, se les contrata más a menudo que a los hombres. Esta remuneración más baja se percibe como un reflejo de la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y de la creencia de que los ingresos de las mujeres son un complemento de los de los hombres, pese a la creciente evidencia de que sucede exactamente lo opuesto (Safa, 1995a y 1999; Tiano, 1994).

Carrillo y Hernández (1985) están de acuerdo con Safa (1986), pues sostienen que la mayor parte de los trabajadores son mujeres jóvenes, no por su mayor nivel de destreza ni por ser más delicadas, como aseguran los dueños de las maquilas, sino porque su mano de obra es más barata que la de cualquier otro grupo. Estos teóricos sostienen que las mujeres se ven forzadas a trabajar en las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales para sobrevivir financieramente, pero que su trabajo no les reporta ningún beneficio distinto del económico, como podrían ser la satisfacción laboral, la autoestima o las redes sociales. Además, describen a estas industrias como tan sólo un nuevo escenario donde las mujeres son subyugadas por las mismas relaciones patriarcales.

Los académicos que adoptan un enfoque de integración para su investigación (Achío y Mora, 1988; Freeman, 2000; Lim, 1990; Newman, 2002; Sen, 1990) perciben el trabajo que realizan las mujeres en las líneas de ensamble para la exportación como una posibilidad de integrarse a la economía. Sostienen que las mujeres sí derivan satisfacción laboral y consideran que, aunque posiblemente necesiten el ingreso, también trabajan porque desean hacerlo. Para las mujeres, el trabajo en la línea de ensamble para los mercados globales representa una manera de impugnar las estructuras patriarcales que rigen sus vidas domésticas cotidianas.

En tanto las discusiones tempranas sobre el tema de mujeres y desarrollo abordan la explotación, la integración o la marginación de las mujeres (Bose y Acosta-Belén, 1995, por ejemplo), Susan Tiano (1994) establece la cuestión central con mucha claridad. Argumenta que la investigación se beneficiaría con la pregunta de si, en términos relativos y absolutos, las mujeres están o no mejor trabajando en las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales. Mientras el modelo de integración minimiza la influencia de la estructura y el modelo de la explotación percibe a las trabajadoras como víctimas pasivas, en últimas ambos hacen caso omiso de la agencia de las trabajadoras. Por consiguiente, Tiano identifica la necesidad de realizar más investigación sobre la identidad de las trabajadoras y las ideologías de género específicas de

cada cultura. Siguiendo esta línea de crítica, la investigación realizada en los últimos diez años se ha enfocado en la feminización de la fuerza laboral y en las estructuras patriarcales que subyacen a esta feminización (Arango, 1994; Arango *et al.*, 1995; Dombois y López, 1993; Freeman, 2000; entre otros).

Toda la investigación sobre la línea de ensamble para mercados globales, independientemente de su orientación, comparte el hilo común de analizar las conexiones entre la subordinación de las mujeres y el capitalismo. En términos más amplios, el marco de los estudios que utilizan el modelo dominante ha sido el análisis de las estructuras económicas y sociales del capitalismo y el patriarcado, como el amplio cuerpo de investigación que examina el raciocinio detrás de la demanda industrial de mano de obra femenina. En efecto, como resultado de este enfoque institucional, estos estudios siguen viendo a las mujeres a través del lente de los roles de género tradicionales y las caracterizan como víctimas pasivas de la subordinación. Pasan por alto la probabilidad de que las mujeres busquen activamente estos empleos.

Según Tiano (1994), los investigadores han estudiado empresas que contratan únicamente a mujeres solteras, con base en la idea de que sólo estarán disponibles antes de tener hijos. Otros investigadores han examinado compañías que sólo contratan mujeres que ya tienen hijos, aduciendo que dichas mujeres tienen más responsabilidades financieras y, por ende, están más comprometidas con el trabajo. Ambos tipos de estudios, argumentaría yo, se concentran en las mujeres como madres, en vez de como agentes activos que escogen lo que consideran mejor para sí mismas y sus familias. Dado que la subordinación femenina no es aceptable o deseable, no sorprende el hecho de que la investigación existente, que se concentra en el mantenimiento de la subordinación femenina en escenarios industriales, sea crítica de las compañías transnacionales y sus patrones generales de empleo.

En contraste, mi investigación tiene como punto focal las conexiones entre la agencia de las trabajadoras y la estructura del capitalismo, y cuestiona la persistente visión homogénea y estereotipada de las trabajadoras como mujeres jóvenes y solteras que realizan un trabajo no especializado⁶. Mi investigación incluye dos aproximaciones al análisis. La primera se refiere a cómo se crean las

⁶ Para investigaciones que impugnan estos estereotipos, véanse Tiano (1994), Freeman (2000) y Newman (2002).

nuevas concepciones de género, resultado de que individuos operen dentro de una estructura de acumulación de capital. La segunda aproximación examina cómo la estructura del capitalismo y, por consiguiente, el escenario industrial son utilizados por mujeres individuales para favorecer sus intereses propios. Tras una descripción del surgimiento de la industria floricultora en Colombia, abordo las afirmaciones que se plantean en la literatura predominante sobre la manera en que las compañías transnacionales funcionan con relación a los trabajadores.

Origen de la industria floricultora en Colombia

El traslado del norte al sur

La demanda de flores en Estados Unidos se puede rastrear hasta fines del siglo XIX y comienzos del XX, y desde entonces dicha demanda ha moldeado la organización de esta industria (Ziegler, 2003). En una investigación que hace seguimiento a las cadenas que venden flores frescas, producidas en Ecuador y los Países Bajos, en el área metropolitana de Nueva York, Catherine Ziegler (2003) observa que, desde 1916, los productores, los mayoristas y los minoristas tenían roles diferenciados en la producción y distribución de flores⁷. Entre 1949 y 1970, California, Colorado, Florida, el norte del estado de Nueva York y la región de Long Island cultivaban flores en Estados Unidos⁸.

Con el fin de entender las razones por las cuales la producción se trasladó al sur, es necesario conocer la naturaleza del negocio y del proceso de

⁷ El estudio de Ziegler examina las intersecciones económicas y culturales del consumo de flores. Específicamente, investiga las operaciones y la estructura de la cadena de productos primarios que abastece a la ciudad de Nueva York de flores. Su investigación presenta una visión general del negocio de las flores desde el momento en que llegan a su lugar de destino en el norte hasta su compra por los consumidores. Con un trabajo de campo impresionante que abarca a Colombia, Ecuador, los Países Bajos y el área metropolitana de Nueva York, Ziegler explica cómo las cadenas de distribución dependen fuertemente de redes sociales. Además, argumenta que los gustos en materia de consumo de flores cambian con rapidez, lo cual obliga a los productores de flores a tener procesos de producción flexibles. Describe cómo se han desarrollado las prácticas de consumo flexibles entre 1970 y 2000, con modificaciones correspondientes en la organización de los productores y distribuidores, todo lo cual implica cambios en la organización del capitalismo similares a lo que David Harvey denomina la *acumulación flexible* (Ziegler, 2003: 4).

⁸ Para una descripción extensa sobre el auge y la caída de los productores en Estados Unidos, véase el capítulo 2 de Ziegler (2003).

producción. La producción de flores varía un poco según la variedad. Sin embargo, todos los tipos de flores comparten algunos elementos de producción. Todas las flores se cultivan en invernaderos, lo cual permite controlar factores como la humedad, la temperatura, las plagas y las enfermedades. Además, las flores son un producto primario extremadamente perecedero que no se puede transformar en ningún otro producto o subproducto. Por último, su cultivo es intensivo en el uso de mano de obra y, en su mayor parte, no es mecanizado. Casi todos los aspectos del proceso de producción se realizan manualmente.

Todas estas condiciones regían en el noreste de Estados Unidos en la década de 1950, aunque exacerbadas por un clima con estaciones variables. En el noreste era preciso construir los invernaderos con materiales costosos, como vidrio y metal, con el fin de mantener cálido el aire en el invierno, y fresco en el verano. La temporada de mayor producción coincidía con el invierno, cuando la intensidad de la luz es más baja, los días son más cortos y se requiere mayor calefacción (Méndez, 1991).

Nueva York, Filadelfia, Boston y otras ciudades eran los centros de demanda, pero la tierra y la mano de obra disponibles cerca de dichos centros eran costosas. A medida que se fue desarrollando la industria del transporte aéreo, los negocios de flores empezaron a ubicarse en el oeste y sur de Estados Unidos, donde la tierra y los costos laborales eran más bajos, al tiempo que disfrutaban de un clima más favorable. La mayor producción de tipo industrial de California, Colorado y Florida reemplazó a los negocios familiares del noreste (Méndez, 1991)⁹.

Colombia se convirtió en productor de flores para exportación en 1965, cuando el pionero Edgar Wells, un colombiano de ascendencia británica (Fairbanks y Lindsay, 1997: 1; Ziegler, 2003: 57), sembró siete hectáreas iniciales de claveles y crisantemos (Villar, 1982: 60-72). Esta incursión de los floricultores en Colombia fue parte del traslado general hacia el sur desde Estados Unidos, en busca de tierra, mano de obra y costos de producción de infraestructura más baratos (Méndez, 1991: 6). En 1970, el área cultivada ya había aumentado a 27 hectáreas; en 1980, a 1.100 hectáreas (Méndez, 1991); en 2000,

⁹ Véase M. T. Fossum (1973), citado en Ziegler (2003: 48), para información longitudinal sobre el cambio geográfico de la producción en Estados Unidos.

a 5.000 hectáreas (Asocolflores, 2001), y en 2002 se contabilizaban aproximadamente 5.906 hectáreas de cultivos de flores en la sabana de Bogotá (Asocolflores, 2004a). La región que inició los cultivos de flores fue la ubicada en el sur de la sabana, en los municipios de Mosquera, Madrid y Soacha (Friedemann Sánchez, 1990: 128).

En Estados Unidos, la producción de flores se fue reduciendo gradualmente desde que Colombia ingresó a la industria y empezó a adquirir fuerza en el mercado. El descenso en la producción nacional en dólares, que se aprecia en la Tabla 2.1, oculta una reducción aún mayor en cantidad o volumen. Entre 1989 y 2002, el valor en dólares de la producción estadounidense se redujo en un 15 por ciento, al tiempo que el valor de las importaciones subió en un 72 por ciento. Por ejemplo, en el año 2000 la producción de las flores más corrientes había disminuido drásticamente en Estados Unidos, y sólo abastecía el 5 por ciento de la demanda nacional de claveles y entre el 15 y el 20 por ciento de la demanda nacional de crisantemos y rosas (Ziegler, 2003: 67).

Tabla 2.1. Valor de las flores comercializadas a escala internacional, según los principales países exportadores

	1998		1999	
	US \$1.000	%	US \$1.000	%
Países Bajos	2.296.041	56	2.095.183	56
Colombia	600.014	15	546.210	14
Ecuador	201.883	5	210.409	6
Israel	175.196	4	115.884	3
Italia	80.158	2	67.921	2
Bélgica	32.371	1	33.195	1
Alemania	29.041	1	25.303	1
Canadá	15.984	0	15.716	0
Estados Unidos	20.569	1	14.762	0
Dinamarca	6.057	0	4.659	0
Total	4.084.363	100	3.769.443	100

Fuente: *International Floriculture Trade Statistics (2000)*. Essex: Pathfast Publishing, Inglaterra. Disponible en: www.pathfast.com/ITS20/World%20rank%202000.htm. Acceso el 25 de agosto de 2004.

Como resultado, en 2002 las importaciones representaron un 59 por ciento del consumo en Estados Unidos, medido en dólares. Al comienzo del milenio, los productores de flores en Estados Unidos afrontaban una dura competencia por las importaciones, así como una débil demanda de los consumidores debido a la recesión económica. Desde 1974, los productores estadounidenses han tratado de excluir las flores importadas del mercado nacional, acusando a los

productores colombianos de *dumping* y otras prácticas comerciales injustas¹⁰. Una estrategia reciente más efectiva de Estados Unidos ha sido cambiar la producción a variedades de mayor valor como el delfinio, la espuela de caballero, la margarita gerbera, el gladiolo, el lirio, la orquídea y el tulipán, dejando las variedades de menor valor a los productores extranjeros (USDA ERS, 2003).

Con el 53,5 por ciento de las importaciones por valor, en 2002 Colombia abasteció el 31,6 por ciento del total de consumo de flores en Estados Unidos, medido en dólares (véase Tabla 2.3)¹¹. De hecho, en el año 2003 Colombia suministró 2.000 millones de los 3.400 millones de flores del mercado minorista en Estados Unidos¹². La diferencia entre el 59,1 por ciento del consumo por número de tallos frente al 31,6 por ciento de consumo por valor se debe al hecho de que la producción de las variedades menos costosas se ha desplazado a cultivos del tercer mundo, donde los costos son más bajos, al tiempo que la producción en Estados Unidos se ha concentrado en las variedades más costosas.

En la actualidad, la industria floricultora colombiana compite no sólo con el cambio de Estados Unidos a las flores de mayor valor o con otros países tradicionalmente productores de flores, sino también con su vecino Ecuador. Desde la década de 1980, también Ecuador ha desarrollado una industria floricultora, cuyos dueños son en parte compañías colombianas y estadounidenses¹³. La reubicación parcial de la industria floricultora colombiana en Ecuador se debe en parte a la reputación “limpia” de Ecuador y a la mala reputación de Colombia, así como a la presión que ejercen los europeos sobre Colombia a través de organizaciones sindicales, de derechos humanos y ambientales (Ko-

¹⁰ Para una explicación y un análisis de las prácticas y reclamos *antidumping* en el mundo, véase Michael Finger y Nellie Artis (1993). Sobre las acusaciones específicas de los productores estadounidenses contra los productores colombianos, véase Méndez (1991 y 1993).

¹¹ Datos extraídos de tablas suministradas por el Servicio de Investigación Económica del Departamento de Agricultura de Estados Unidos. Disponibles en <http://www.ers.usda.gov/data/>. Seleccione “Specialty” y enseguida “Floriculture and Environmental Horticulture”. Consultado el 25 de agosto de 2004.

¹² El Servicio de Investigación Económica del Departamento de Agricultura de Estados Unidos reporta el número de flores cortadas vendidas en Estados Unidos por productores nacionales, así como las importadas de diversos países. En el 2003, los productores estadounidenses suministraron 794 millones de tallos al mercado, en tanto se importaron 2.617 millones de tallos. Colombia contribuyó con 2.016 millones de tallos, lo que equivale al 59,1 por ciento del total de 3.412 millones de tallos consumidos (USDA ERS, 2004).

¹³ Véase Ziegler (2003) para una descripción del desarrollo de la industria de flores en Ecuador.

rovkin, 2003: 21). También exportan flores a Estados Unidos los Países Bajos, México, Canadá, Costa Rica, Israel, entre otros.

Tabla 2.2. Flores en la economía estadounidense, en miles de dólares.

Año	Producción	Importaciones	Exportaciones	Consumo
1989	482.531	315.654	10.773	787.413
1990	467.720	326.246	29.545	764.421
1991	471.556	322.016	33.699	759.873
1992	458.455	352.366	32.505	778.316
1993	423.911	382.182	39.100	766.992
1994	442.297	420.104	37.913	824.488
1995	423.630	511.524	40.314	894.840
1996	412.700	572.550	47.502	937.748
1997	471.569	595.045	48.753	1.017.862
1998	411.595	614.362	44.553	981.404
1999	431.624	592.366	41.726	982.264
2000	429.963	610.461	39.719	1.000.705
2001	418.103	565.468	39.675	943.896
2002	410.015	541.466	36.116	915.364

Fuente: *Floriculture and Nursery Crops Yearbook (2004)*. Disponible en: <http://usda.mannlib.cornell.edu/reports/erssor/specialty/flo-bb/flo-2004s.txt>

Colombia, potencia mundial en floricultura

La demanda de flores por parte de los consumidores de Estados Unidos creció rápidamente desde fines de los años sesenta hasta mediados de los noventa. Las importaciones de flores a Estados Unidos alcanzaron su pico entre 1998 y 2000, con más de US\$600 millones, y los convirtieron en el mayor importador de flores en el mundo. Como se ilustra en las tablas 2.2 y 2.4, el valor de las importaciones de flores cortadas a Estados Unidos se redujo en un 11 por ciento, a US\$541 millones, entre el 2000 y el 2002.

Tabla 2.3. Valor y porcentaje por país de las importaciones de flores a Estados Unidos en 2002.

País de origen	US\$1,000	%
Colombia	289.554	54
Ecuador	87.252	16
Países Bajos	71.256	13
México	27.495	5
Canadá	17.053	3

(continúa)

País de origen	US\$1,000	%
Costa Rica	15.201	3
Israel	7.332	1
Resto del mundo	26.323	5
Total	541.466	100

Nota: Ningún otro país importa más del 1 por ciento del total.

Fuente: *Floriculture and Nursery Crops Yearbook (Spreadsheet Files) (2004)*, Ithaca: Economic Research Service, Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. Disponible en: www.usda.mannlib.cornell.edu/. Acceso el 22 de septiembre de 2004.

Tabla 2.4. Fuentes de importación de flores a Estados Unidos, en miles de dólares nominales

País de origen	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Colombia	202.877	231.397	251.837	270.219	321.273	366.395
Ecuador	12.442	15.244	19.575	26.080	50.498	68.210
Países Bajos	49.439	51.080	53.460	57.116	61.162	59.005
México	15.390	11.898	13.930	15.368	23.191	19.522
Canadá	3.783	4.133	4.584	5.772	7.455	10.012
Costa Rica	10.180	10.029	11.639	15.060	14.979	16.311
Israel	2.043	1.610	1.828	2.094	3.029	3.350
Resto del mundo	25.862	26.975	25.329	28.395	29.937	29.745
Total	322.016	352.366	382.182	420.104	511.524	572.550

País de origen	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Colombia	359.620	360.626	343.684	347.242	302.450	289.554
Ecuador	83.497	90.119	92.299	89.249	99.722	87.252
Países Bajos	61.774	69.200	61.645	71.639	67.070	71.256
México	23.649	25.186	27.224	29.621	29.415	27.495
Canadá	14.871	15.554	15.477	17.809	17.959	17.053
Costa Rica	17.974	18.993	19.380	19.427	14.705	15.201
Israel	3.832	4.468	4.345	5.821	6.888	7.332
Resto del mundo	29.828	30.216	28.312	29.653	27.259	26.323
Total	595.045	614.362	592.366	610.461	565.468	541.466

Nota: Incluye flores frescas, secas, teñidas y preservadas y capullos para *bouquets*. Excluye hojas verdes decorativas. Ningún país distinto de los indicados superó el 1 por ciento de las importaciones de flores a Estados Unidos por valor en 2002.

Fuente: *Floriculture and Nursery Crops Yearbook (Spreadsheet Files) (2004)*, Ithaca: Economic Research Service, Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, 2004. Disponible en: www.usda.mannlib.cornell.edu/. Acceso el 22 de septiembre de 2004.

Durante la mayor parte de los últimos cuatro decenios del siglo XX, las exportaciones colombianas crecieron más rápidamente que la demanda de Estados Unidos. José Méndez (1991: 31) señala que la exportación a Estados Unidos, el principal mercado de Colombia, se expandió muy rápidamente. En 1968, las exportaciones crecieron un 78 por ciento; en 1970, aumentaron un 227 por ciento; en 1973, el aumento fue de 374 por ciento, y en 1988 fue del 22,8 por ciento.

En la actualidad, Colombia es el segundo exportador mundial de flores frescas después de los Países Bajos, una posición que alcanzó aproximadamente en 1980 (Bosnak, 1993) y que ha mantenido desde entonces¹⁴. En 1999, el comercio global de flores aumentó a cerca de US\$3.770 millones (Ziegler, 2003: 83). En 1999, Colombia representó el 14 por ciento del valor de las flores comercializadas internacionalmente (véase Tabla 2.1).

Las flores son el principal generador de divisas entre las exportaciones no tradicionales de Colombia, con aproximadamente cincuenta tipos diferentes de flores que se exportan. Cerca del 98 por ciento de la producción actual tiene como destino mercados extranjeros. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el 2000, el 84 por ciento de la producción se exportó a Estados Unidos, y el 10 por ciento a la Unión Europea (Asocolflores, 2001). El valor de las exportaciones colombianas de flores totalizó US\$580,6 millones en el 2000 (Asocolflores, 2001) y US\$672,7 millones en el 2002 (Asocolflores, 2004b)¹⁵. De los diferentes tipos de flores importadas por Estados Unidos, las flores colombianas representaron los siguientes porcentajes en el 2001: alstroemeria, 94 por ciento; pompones, 91 por ciento; claveles, 88 por ciento; crisantemos, 71 por ciento; gerberas, 67 por ciento; rosas, 48 por ciento; fresias, 12 por ciento, y gypsophila, 18 por ciento (Asocolflores, 2001).

El crecimiento rápido y sostenido en Colombia se debe en parte a la ausencia de barreras de entrada. La principal barrera es la propiedad de la tierra. Contrariamente a las afirmaciones de Verena Meier (1999: 273), la tierra en la

¹⁴ Algunos otros de los 65 países exportadores de flores son Kenia, Zimbabue, Zambia, Tanzania, Uganda, Malawi, Mauricio, Etiopía, Costa de Marfil, Marruecos, Israel, Turquía, India, Brasil, Malasia, Taiwán, Nueva Zelanda y Australia (Maharaj y Dorren, 1995: 14-17).

¹⁵ Los datos sobre producción y exportación hasta 1995 para otros países productores se encuentran en Naila Maharaj y Gaston Dorren (1995).

sabana es muy costosa. Por consiguiente, para iniciar un cultivo de flores una persona necesita básicamente tierra suficiente o capital financiero, ambos determinados por la posición socioeconómica que ocupa en la sociedad colombiana, en general. Así, aunque la entrada es selectiva de acuerdo con la clase socioeconómica, entre la clase privilegiada es altamente competitiva. Como se describió en el Capítulo 1, muchos cultivos de flores se encuentran en antiguas haciendas o latifundios de propiedad de familias terratenientes acaudaladas. Con base en entrevistas realizadas a ejecutivos de la floricultura en Bogotá, en 1996 y 1998, calculo que en esa época había cerca de 450 compañías productoras y exportadoras controladas por unas cincuenta empresas matrices¹⁶. En 1998, la corporación multinacional Dole compró cuatro de los cultivos más grandes, en 2004 tenía 800 hectáreas en producción y en la actualidad afirma tener 388.

Como dato curioso, en una industria dominada por los Países Bajos, Colombia es uno de los pocos países donde no se han establecido cultivadores holandeses, a diferencia de Costa Rica, Chile y Ecuador, entre otros lugares (Ziegler, 2003: 104). El tamaño promedio de un cultivo en Colombia es de 12 hectáreas, en comparación con menos de una hectárea en los Países Bajos. Sin embargo, como señala Ziegler (2003: 94), pese al área de cultivo más amplia, la productividad es menor. Una hectárea holandesa produce flores con un valor de exportación aproximadamente ocho veces superior al de una hectárea ecuatoriana, y cuatro veces superior al de una colombiana.

Las flores frescas se producen en invernaderos de plástico, sobre todo en dos regiones de Colombia. El departamento de Antioquia produce el 12 por ciento de las flores del país, y la sabana de Bogotá, el 86 por ciento; en otras áreas se produce el 2 por ciento (DANE, 2004) (véase Mapa 1.1). Independientemente de la región, la producción requiere el uso de invernaderos, un ambiente controlado y un proceso de producción intensivo en mano de obra.

Varias condiciones ambientales le dan a Colombia una ventaja competitiva en relación con otros países productores de flores. Como el país queda en la zona ecuatorial, su clima estable durante todo el año permite que los invernaderos se construyan con materiales baratos como el plástico y la madera, en vez de las estructuras de metal y vidrio que se utilizan en otros lugares

¹⁶ Esta cifra es consistente con los hallazgos de Ziegler (2003).

del mundo. Como la sabana es una planicie con una altitud de 2.650 metros (unos 8.660 pies) con una temperatura promedio de 14 grados centígrados (58 grados Fahrenheit), no se necesitan ni calefacción ni enfriamiento de los invernaderos, y los costos de refrigeración son bajos. Además, Colombia tiene días de doce horas de luz de alta intensidad durante todo el año, lo cual permite producir flores de alta calidad sin el costo agregado de la iluminación artificial (Méndez, 1991: 6). La tierra plana y fértil de la sabana no requiere nivelación y minimiza el uso del agua, los fertilizantes y los nutrientes indispensables para la producción. Casi todos los cultivos se ubican sobre autopistas principales, cerca de un aeropuerto internacional, que son factores críticos cuando se trata de productos perecederos.

Como se mencionó, la floricultura es muy intensiva en el uso de mano de obra. En la actualidad, en la industria de flores de Colombia un promedio de 18 trabajadores permanentes atienden cada hectárea. La industria colombiana genera hoy en día cerca de 88.300 empleos directamente relacionados con la producción y 75.000 trabajos derivados (Asocolflores, 2004a). Entre estos últimos se cuentan los conductores de camiones, el personal de despachos, el reciclaje, las compañías empaquetadoras, entre otros. Para entender su impacto económico pleno, también es preciso tener en cuenta los empleos que genera la industria fuera de Colombia. Por ejemplo, en Estados Unidos, los importadores de flores contratan aproximadamente 7.000 trabajadores; las aerolíneas, 2.000; las empresas de camiones de transporte, unos 1.600; las secciones de flores de los supermercados, aproximadamente 24.000, y las floristerías, 125.000 (Asocolflores, 2001).

Además de Dole Fresh Flowers, una parte de los floricultores colombianos son dueños de sus propias compañías de exportación y distribución mayorista en Miami. Este tipo de integración vertical prescinde de los distribuidores intermediarios y aumenta las utilidades. Varias empresas de distribución colombianas se agruparon en 1998 para constituir una compañía distribuidora en Miami denominada U. S. Floral. Los efectos que esto tuvo en Colombia se sintieron cuando yo estaba haciendo trabajo de campo en 1999.

En esa época, muchos cultivos de flores que no estaban verticalmente integrados, pero que habían construido relaciones comerciales a lo largo de los años con las empresas de distribución que se reestructuraron para constituir U. S. Floral, perdieron su contraparte distribuidora. Para estos cultivos de flores eso significó no tener un distribuidor garantizado para su producto.

Muchas compañías floricultoras colapsaron por esa época. Sin embargo, U. S. Floral no duró mucho, pues también se terminó en 2001 (Ziegler, 2003)¹⁷.

La composición de la propiedad de los cultivos de flores en Cundinamarca es variada. Algunas empresas se componen de conglomerados de cultivos, cada uno con un nombre diferente y que funcionan legalmente como entidades separadas, pero de propiedad del mismo individuo, grupo de individuos o compañía. Esto explica la gran cantidad de cultivos (450) y la menor cantidad de empresas (aproximadamente 50). Algunos son cultivos individuales con un solo dueño. Como se describió en el Capítulo 1, algunos cultivos se encuentran en antiguas haciendas que se han convertido en agroindustrias. Entre 1988 y 1996, el negocio de las flores fue muy rentable y se expandió a otras áreas de la sabana. Incluso regiones como Chocontá, Villa de Leyva, Chiquinquirá y La Calera, que se encuentran más allá de las tierras planas de la Sabana y cuyos terrenos son rugosos y empinados, tienen cultivos de flores.

Aunque no investigué el tema, dado que cada hectárea de producción de flores requiere una inversión en infraestructura (excluyendo la tierra) de US\$300.000, algunos de estos cultivos pueden estar utilizando para lavar dinero del narcotráfico. La diferencia, como observé en 1989 cuando realizaba trabajo de campo en Chocontá, en cultivos cercanos y en las regiones del norte de la sabana (Tocancipá, Gachancipá, Chocontá y Villapinzón), era que la mano de obra local no era abundante y los cultivos contrataban a contratistas, que a su vez transportaban en buses hasta los cultivos, todos los días. En estas áreas, las personas todavía practicaban una agricultura de subsistencia, por lo cual se dificultaba encontrar trabajadores para los cultivos de flores (Friedemann-Sánchez, 1990).

Entre 1988 y 1996, las empresas de flores en esas áreas se disputaban a los trabajadores. En las paradas de los buses, los contratistas de distintas compañías ofrecían 5.000 pesos diarios más (aproximadamente US\$2,50) a trabajadores que cambiaran de cultivo. Áreas como Chía, Cajicá y Sopó nunca han tenido que traer trabajadores en bus, como sucede en pueblos como Tocancipá, Gachancipá, Chocontá y Villapinzón (véase Mapa 1.2). La sabana,

¹⁷ Ziegler tiene una excelente descripción de los mecanismos de distribución de flores en Estados Unidos, así como un análisis de U. S. Floral y sus efectos en el sistema de distribución (2003: 267-269).

incluidas Cajicá y Chía en particular, siempre ha tenido una sobreoferta de mano de obra, en gran parte porque la alta densidad demográfica ha dificultado cada vez más la agricultura de subsistencia en los últimos veinte años.

Medio ambiente, salud y silencio

Aunque ha mejorado en los últimos años, la imagen pública de la industria floricultora en Colombia no es favorable, y la literatura al respecto es escasa. De hecho, para las personas interesadas en estudiarla, la industria parece haber levantado un muro de silencio y su empeño por alejar a los investigadores ha generado mucha especulación. En parte, la mala reputación se debe a las deficientes condiciones ambientales y laborales que caracterizaron a la industria en sus primeros dos decenios de existencia (Friedemann Sánchez, 1990 y 1999; Medrano, 1982; Medrano y Villar, 1983; Reis *et al.*, 1995; Safa, 1986; Salazar, 1995; Silva, 1982; Vélez, 1995; Villar, 1982).

Las críticas de organizaciones nacionales y de organizaciones no gubernamentales europeas a comienzos de los años noventa fueron tan exitosas y persistentes que la industria floricultora creó un programa social y ambiental, hoy en día denominado Florverde (Friedemann Sánchez, 1999 y 2002). Desde entonces, la industria ha hecho cambios positivos en lo que respecta a las condiciones laborales y el uso de recursos naturales. Coincidiendo con las conclusiones de Meier (1999) en Colombia y de Mena (1999) en Ecuador, encontré que la industria no es homogénea; hay grandes diferencias entre los cultivos de flores. Como la industria se autorregula mediante su asociación a Asocolflores (Friedemann Sánchez, 1999) y la afiliación de los cultivos es voluntaria, depende de cada dueño y equipo administrativo seguir las pautas de la asociación. Por lo tanto, es imposible generalizar acerca de las condiciones laborales de la industria en su totalidad.

Las preocupaciones ambientales y de salud ocupacional y la imagen de la industria floricultora están relacionadas, porque los floricultores son reacios de lo que consideran la visión sesgada de los investigadores y periodistas (Proyect, 1999). En general, esta visión se sitúa en el marco de aquellos quienes afirman que la industria floricultora es responsable de las deficientes condiciones de vida en general. Por ejemplo, Ligia Vélez (1995) señala que los cultivos de flores imponen un horario con tiempo extra, pero no tiene en cuenta si las mujeres desean o no trabajar horas adicionales.

Los investigadores que han estudiado la industria floricultora en Colombia afirman que las industrias de flores imponen condiciones económicas duras y una jornada laboral doble. Sostienen que las mujeres idealizan la unidad familiar como resultado de las condiciones económicas impuestas por los cultivos (Díaz y Sierra, 1995; Medrano, 1982; Vélez, 1995). Sin embargo, estos autores no tienen en cuenta las consecuencias económicas del abandono masculino del hogar, también presente en Ecuador (Newman *et al.*, 2002), que es algo común, así como las responsabilidades desiguales en el trabajo doméstico y la crianza de los hijos que las mujeres quieren evadir.

De hecho, al examinar la cantidad total de tiempo que dedican al trabajo (remunerado y no remunerado), los hombres y las mujeres que trabajan en floricultura y los que no trabajan en ella en Ecuador, Constance Newman (2002) concluyó que las mujeres asociadas con la floricultura no trabajan más que las que no trabajan en este campo, y que los hombres casados vinculados con la floricultura realizan más horas de labores domésticas no remuneradas que los hombres empleados en otros sectores. Estas conclusiones desmienten la noción de que las industrias orientadas a la exportación imponen una carga extraordinaria a las mujeres. Además, señalan la urgente necesidad de un análisis marcado por el género de la asignación de tiempo entre todos los habitantes rurales, y no sólo de aquellos vinculados con la industria de exportación.

Infortunadamente, la información disponible sobre la industria floricultora en Colombia — mucha de la cual está desactualizada — con respecto a los problemas laborales, las deficientes condiciones en materia de salud ocupacional y la degradación ambiental ha instado a los funcionarios del sector a no divulgar datos que podrían poner de relieve las contribuciones de la industria a la vida y la economía locales. Aunque el examen de los efectos de la floricultura sobre el medio ambiente y los trabajadores trasciende el alcance de esta investigación, es indudable que la salud ocupacional requiere mayor atención y cumplimiento por parte de la industria. Por ejemplo, existen pocos parámetros que orienten sobre cómo proteger a los trabajadores de los productos químicos, y esos pocos rara vez se mencionan y mucho menos se cumplen.

A los trabajadores no se les recuerda que se laven las manos antes de almorzar. De hecho, no hay baños o lavabos suficientes para hacerlo. No vi letreros que dieran instrucciones de seguridad al personal cerca de los lavaderos, ni escuché que ningún supervisor se las recordara. No puedo decir si a los trabajadores se les instruye o no se les instruye acerca de las pautas de

seguridad cuando entran a laborar en un cultivo de flores, ya que no indagué al respecto. Lo que observé es que los cultivos no tienen instalaciones para lavar la ropa de los empleados; en vez de eso, los trabajadores la lavan en casa, con lo cual contaminan sus entornos domésticos.

El gobierno local también tiende a percibir la industria como un mal necesario, pero temporal. Sus percepciones negativas tienen ciertas bases. Perciben correctamente la industria como usurpadora de una gran cantidad de recursos municipales sin compensación. De hecho, la industria tiene costos ocultos y *externalidades* que se niega a reconocer y que moldean la dinámica entre las compañías de flores y los gobiernos locales.

La industria no paga impuestos locales porque, a semejanza de las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales, en las zonas de procesamiento de productos destinados a la exportación cuenta con exención tributaria (Carrillo y Hernández, 1985; Safa, 1982 y 1986). Esta política colombiana tiene como propósito incentivar las exportaciones. De conformidad con el lineamiento, o impuesto administrativo, los municipios tienen el derecho de reglamentar y gravar las empresas locales (artículos 287 y 311-314)¹⁸. Cuando los municipios llevaron a los tribunales la exención tributaria de la industria floricultora, la Corte Suprema de Justicia conceptuó que los gobiernos locales no pueden gravarla porque se trata de una industria de exportación ya gravada con impuestos industriales y comerciales.

La principal queja de los gobiernos locales contra la industria es el sobrecosto de la infraestructura de los municipios (Alcaldía Municipal de Chía, 2000: 61). El 50 por ciento de los empleados de la floricultura en la región son migrantes recientes, y este influjo ha ejercido una presión excesiva en la infraestructura básica, incluidos la educación, los servicios de salud, el alcantarillado, la electricidad, el transporte y los servicios prestados por las oficinas públicas¹⁹. Los gobiernos locales tienen que financiar la infraestructura adicional sin tener los recursos necesarios, porque no pueden gravar la industria, y sin contar con las herramientas regulatorias necesarias, porque no pueden dar licencias a la industria.

¹⁸ Los productos lácteos, la cerveza y la sal son algunas de las grandes industrias en la sabana que sí pagan impuestos locales, porque el grueso de su producción es para consumo interno.

¹⁹ Vélez (1995) se refiere a este tema al examinar el municipio de Suesca.

La Unidad Municipal de Asistencia Técnica y Agropecuaria (UMATA) es una entidad gubernamental creada para prestar asistencia técnica a campesinos y habitantes rurales en temas agropecuarios, con el fin de garantizar la seguridad alimentaria. La UMATA se ha visto obligada a cambiar sus objetivos institucionales: en vez de prestar asistencia a la población rural para que se garantice su seguridad alimentaria, ahora protege el medio ambiente rural de la industria floricultora. Sin embargo, la UMATA no tiene autoridad para conceder licencias a la industria floricultora y tampoco tiene acceso a datos necesarios sobre agua y uso de químicos, pues la industria no está obligada a suministrarlos. La reticencia de la industria a dar información sobre estos temas refuerza la animadversión entre los gobiernos municipales y la industria floricultora.

Además del sobreuso de la infraestructura, la ausencia de compensación para los municipios y la falta de comunicación, la industria también utiliza enormes cantidades de agua, lo cual genera un efecto perjudicial sobre el medio ambiente y constituye una *externalidad* cuyo costo no se calcula. Los cultivos de flores bombean el agua directamente de las fuentes de agua subterránea, en vez de utilizar, cuando existe, el agua corriente suministrada por la infraestructura gubernamental. Como la industria de flores utiliza enormes cantidades de agua, las concentraciones freáticas debajo de los cultivos están bajando y, como resultado, la sabana se está secando.

Una posible solución sería promover un uso racional del agua y aumentar los recursos públicos gravando el uso de agua en los cultivos; sin embargo, esto exigiría instalar contadores en las bombas privadas de los cultivos y formalizar un impuesto al agua, medidas que los gobiernos locales no han podido poner en vigor. A semejanza de lo que ocurre en Ecuador, los recursos acuíferos de estas regiones afrontan el problema de que los químicos utilizados por la industria de flores y los patrones de disposición de las plantas han contaminado cada vez más a los animales, la tierra y el agua (Mena, 1999).

Muchas organizaciones no gubernamentales, cuyo punto focal han sido los temas laborales y el medio ambiente, también critican a la industria. Su inspección de la sabana ha sido tan persistente y exitosa que se han convertido en organizaciones neogubernamentales que realizan labores de monitoreo y sensibilización que normalmente le corresponderían al gobierno²⁰. Debido

²⁰ Agradezco a Jaime Arocha por su mención de esta terminología.

a la alianza entre estas organizaciones neogubernamentales y los municipios, la industria de las flores comprendió que tenía que tener programas sociales y ambientales, y su autorregulación en estas áreas es resultado de esta presión conjunta (Friedemann Sánchez, 1999). La investigación actualizada sobre medio ambiente y cuestiones de salud ocupacional mejoraría el programa regulador de la industria en estos campos.

Abordaje de las críticas contra la floricultura

Sobrerrepresentación de las mujeres en el sector informal y diferenciales de ingresos por género

Como ya se mencionó, la reestructuración global y las corporaciones transnacionales suelen ser blanco de críticas debido a que aumentan la participación de las mujeres en el sector informal, en especial porque las corporaciones utilizan el trabajo femenino y el trabajo a destajo desde el hogar para reducir costos (Ward y Pyle, 1995: 45-46). En la región donde se realizó esta investigación, y coincidiendo con lo detectado en la industria de flores en Ecuador (Mena, 1999; Newman, 2002), la industria de las flores exhibe un patrón contrario: propicia la formalización del trabajo de la mujer.

Además, en Colombia también tiene que ver con la adopción de una legislación laboral estandarizada. Es innegable que las compañías transnacionales se han trasladado de las fábricas de manufactura en el primer mundo a plantas en el tercer mundo con miras a abaratar los costos laborales, pues eso reduce considerablemente los costos de producción²¹. Como se presume que los salarios de las mujeres en estos países son menores que los de los hombres, los críticos afirman que en los países tercermundistas se prefiere contratar a mujeres (Bolaños y Rodríguez, 1988; Friedemann Sánchez, 1990; Safa, 1982 y 1986; Silva, 1982), una disparidad legitimada por el argumento de las industrias de que los ingresos de las mujeres complementan los de los hombres y no constituyen el ingreso principal de sus hogares (Safa, 1986: 59). Además, estas

²¹ Lo mismo sucede en Estados Unidos con el empleo de ingresos bajos y altos. Los trabajos de conserjería, restaurantes y otros en el sector de servicios son realizados por población inmigrante reciente, que trabaja por salarios más bajos. Así mismo, las grandes corporaciones contratan empleadas de medio tiempo. Con esto las corporaciones reducen sus costos al ahorrar en prestaciones, y las empleadas renuncian a beneficios a cambio de flexibilidad, lo cual les permite criar a sus hijos. Para mayor información sobre este tema, véase Nancy Folbre (1994).

investigaciones suponen que a las mujeres se les ha pagado menos en cualquier empleo que puedan haber tenido, como reflejo de su posición subordinada en la sociedad (Carrillo y Hernández, 1985: 105; Safa, 1986).

Si bien Silva (1982) reportó a principios de los años ochenta que a las mujeres se les pagaba menos que a los hombres en la industria floricultora colombiana, mi investigación no coincide con esta afirmación en el período que estudié. No detecté disparidades de ingresos entre hombres y mujeres. (Newman *et al.* 2002 halló lo mismo en Ecuador.). Más aún, el supervisor de más alto salario era una mujer. La mayor parte de los empleados son operarios, o trabajadores de base, que se ganan el salario mínimo legal que fija anualmente el gobierno, con base en una semana laboral de cuarenta horas. Los encargados de monitorear las enfermedades de las plantas son exclusivamente mujeres, y su salario es superior al mínimo. Entre los supervisores hay tanto hombres como mujeres, y se ganan entre dos y tres veces el salario mínimo. Había claros diferenciales de salario entre los supervisores, pero estas diferencias parecían basarse en factores de responsabilidad y antigüedad, no en el género.

Todos los trabajadores reciben las prestaciones laborales legales, como la prima, que es la mitad del salario mensual, dos veces al año, en junio y en diciembre. Otra prestación laboral es la cesantía, que corresponde a un mes de salario por cada año laborado, más los intereses acumulados (la empresa reserva este dinero todos los años). Las cesantías se entregan al trabajador cuando cesa el empleo, ya sea que haya sido despedido o haya renunciado. Además, según datos recolectados entre 1999 y 2000, la compañía contribuye al programa de seguridad social, que consta de un fondo pensional y un plan de atención médica, pues Colombia tiene cubrimiento universal de salud. Por ley, según mis entrevistas con los jefes de recursos humanos en 1999 y el 2000, las empresas tienen la obligación de contribuir con dos terceras partes del aporte para salud, y el trabajador paga el tercio restante. Algunas empresas también pagan el tercio que le corresponde al empleado si no falta al trabajo ningún día del mes, lo que constituye un incentivo para que trabajen con regularidad. Esto pone de relieve el problema del ausentismo laboral.

De conformidad con la legislación laboral colombiana y la práctica usual en la mayor parte de las industrias y los sectores de empleo formal, casi todos ingresan a la empresa en período de prueba y a la mayoría se le ofrece la seguridad de ser enganchado después de este período con un contrato permanente. Pese a estos contratos indefinidos, a las empresas de flores que yo visité

se les dificultaba mantener a sus trabajadores. La alta rotación de empleados preocupa a los dueños y administradores de Flores Muisca, así como a la mayor parte de los cultivos de flores en la región donde hice trabajo de campo. Sin embargo, casi todos los empleados que renuncian mencionan como causa razones personales, y no insatisfacción con su trabajo o su salario. Vuelvo sobre este tema en el Capítulo 6.

El tema de salarios y equidad salarial para las mujeres también tiene que examinar las alternativas de empleo para un género específico en la región, así como las motivaciones de las mujeres para ingresar a la floricultura. Los salarios que paga la industria floricultora son más altos que los del sector informal, que constituyen la mayor parte de los empleos disponibles para las mujeres rurales, e incluyen labores de servicio doméstico, cocineras, lavanderas de loza y ropa y cuidadoras de niños²².

Los salarios en la floricultura son comparables a los sueldos que se pagan en las pocas alternativas de empleo formal que tienen las mujeres, y que incluyen ventas en el comercio minorista y empleo en manufactura de alimentos. La venta de gasolina en las estaciones de servicio se ha convertido en una opción de empleo para las mujeres, y es el único otro tipo de empleo distinto de la floricultura que no tiene en cuenta las divisiones culturalmente definidas de género. Todos estos empleos en el sector formal, incluidos los de la floricultura, pagan el salario mínimo y prestaciones como servicio de salud y fondos de pensiones. Los individuos que trabajan en el sector informal quizás se pueden ganar el jornal equivalente al del salario mínimo, aunque por lo general es menos, y nunca reciben prestaciones²³.

Los hombres tienen más opciones en el mercado laboral formal, todas culturalmente prohibidas para las mujeres, como empleos como trabajadores agrícolas, obreros de la construcción, administradores de fincas, guardias, fabricantes de ladrillo, panaderos, conductores de camión, oficiales de policía y trabajadores en criaderos de pollos y cerdos. Como otros han observado con respecto a la industria en Colombia, el trabajo en floricultura ha constituido,

²² Según Meier (1999, 278), investigaciones previas en Colombia reportan que sólo el 0,84 por ciento del servicio doméstico recibe el salario mínimo, y que el 72,2 por ciento gana menos de la mitad. Sobra decir que a estas mujeres no les pagan prestaciones laborales.

²³ En la industria floricultora de Ecuador, el salario promedio que se les paga a las mujeres es dos veces superior a los sueldos que pagan otras industrias (Newman, 2002: 380).

desde el inicio, una de las pocas oportunidades de empleo formal abiertas a las mujeres rurales (Meier, 1999; Silva, 1982).

Las mujeres tienen menos alternativas de empleo debido a las definiciones culturales sobre qué es un trabajo apropiado, aunque sus posibilidades aumentan a medida que incrementa su nivel de educación. La jerarquía en los cultivos de flores de la región se asocia con el nivel de educación del individuo. Aquellos quienes han completado la secundaria, en su mayor parte hombres, sólo piensan en la floricultura como opción profesional si pueden ser supervisores. Por el contrario, las mujeres trabajadoras con bajos niveles de educación consideran cualquier cargo en la industria de flores como una oportunidad de empleo segura a largo plazo, y dicen verse a sí mismas y a sus hijos trabajando en la industria durante toda la vida²⁴.

Entre los trabajadores de la industria floricultora incluidos en mi muestra, los hombres tienen niveles de educación ligeramente inferiores a los de las mujeres, sobre todo entre los raizales y los antiguos. Entre los antiguos, el 46 por ciento de las mujeres y sólo el 33 por ciento de los hombres tienen un nivel educativo superior al quinto grado. De modo similar, entre los raizales el 55 por ciento de las mujeres y sólo el 43 por ciento de los hombres superan el quinto grado. Como veremos más adelante, esto ilustra el hecho de que, en la industria floricultora, los hombres tienden a ser quienes tienen menos opciones.

El 80 por ciento de los trabajadores de la industria de flores, tanto hombres como mujeres, han completado el quinto grado, es decir, tienen su educación primaria. El 17 por ciento terminó la secundaria (véase Tabla 2.5). Las mujeres que trabajan en floricultura han traspasado las barreras culturales que les impedían el acceso al trabajo agrícola. El trabajo en floricultura sigue siendo considerado agrícola, pues implica ensuciarse las manos y, por lo tanto, no es deseable. Por esta razón, las personas que terminaron la secundaria no quieren trabajar en floricultura, pues dicen que no pasaron todos esos años estudiando sólo “para ir a jalar manguera”. Esto al referirse a las mangueras que los hombres manipulan para fines de irrigación.

²⁴ Según Fernández-Kelly (1983, 68) y Safa (1982), casi todas las mujeres perciben su participación en las industrias de maquila como temporal, pues esperan poder volver a ocuparse de sus hogares de tiempo completo. Es claro que esto no es así en el caso de quienes trabajan en la floricultura colombiana.

No obstante, las personas, en especial los hombres, que terminaron la secundaria muchas veces siguen trabajando en la industria de flores debido a que el empleo en otros sectores es limitado. Las mujeres que sólo completaron la educación primaria y unos pocos años de secundaria buscan activamente empleos en la floricultura, y es más probable que conserven el trabajo a largo plazo que quienes terminaron la secundaria. Sin embargo, como las tasas de desempleo femenino han sido más altas que las masculinas (Meier, 1999), es probable que, en comparación con los hombres, una mayor cantidad de mujeres con educación secundaria terminen empleándose a largo plazo en la floricultura.

Tabla 2.5. Años de escolaridad entre los trabajadores de la industria floricultora

	Mujeres			
	Migrantes	Antiguas	Raizales	Total
n =	108	46	77	231
Ninguno	0%	9%	1%	2%
1-2 años	5%	9%	4%	5%
3-4 años	12%	7%	9%	10%
5 años	31%	28%	31%	30%
6-8 años	23%	15%	27%	23%
9-10 años	13%	11%	9%	11%
Bachilleres	16%	20%	18%	17%
Sin respuesta	1%	2%	0%	1%
Promedio	6,7	6,2	6,7	6,6

	Hombres			
	Migrantes	Antiguos	Raizales	Total
n =	76	18	35	129
Ninguno	0%	0%	0%	0%
1-2 años	8%	0%	9%	7%
3-4 años	17%	11%	14%	16%
5 años	26%	50%	34%	32%
6-8 años	21%	17%	17%	19%
9-10 años	7%	17%	11%	9%
Bachilleres	21%	0%	14%	16%
Sin respuesta	0%	6%	0%	1%
Promedio	6,5	6	6,2	6,3

Nota: Normalmente, en Colombia se completa la educación elemental después de cinco años de estudio; los estudiantes se gradúan como bachilleres después de once años de educación.

Ingresar al empleo formal: factores de empuje y de atracción

Aunque los críticos de la industria de las flores dicen que las mujeres sólo trabajan por necesidad económica, las mujeres que he estudiado explican su trabajo en la industria de otras maneras. Los conceptos de factores de empuje y de atracción, desarrollados por los economistas especializados en temas laborales, ayudan a entender las motivaciones detrás del empleo femenino²⁵. Los factores de empuje son necesidades financieras que tal vez tengan las mujeres, como la necesidad de sostener a su familia. Los factores *atracción* son recompensas no económicas que atraen a las mujeres al empleo remunerado, como autonomía personal y satisfacción personal. Como señala Tiano (1994), ambos factores funcionan simultáneamente y se refuerzan el uno al otro.

En la industria floricultora, tanto en Colombia como en Ecuador, la necesidad económica como factor de empuje es un importante motivador para el empleo de la mujer (Friedemann Sánchez, 2002; Korovkin, 2003; Medrano, 1982; Meier, 1999; Mena, 1999; Silva, 1982). En los años setenta y ochenta, la fuerza laboral de la floricultura en Colombia provenía en gran parte, como sucedía en otros países latinoamericanos, de los miembros del hogar que tenían que complementar las bajas ganancias agrícolas con salarios (Bolaños y Rodríguez, 1988: 81; Silva, 1982: 34). En la actualidad, eso es lo que sucede en la industria floricultora en Ecuador (Korovkin, 2003; Mena, 1999). Vale la pena mencionar que estas combinaciones de estrategias de generación de ingresos en sociedades que practican agricultura de subsistencia se han presentado en todo el mundo y han sido investigadas principalmente por los académicos en la modalidad de estudios de área de “articulación de modos de producción”.

²⁵ Véase Tiano (1994) para una excelente descripción de los argumentos de empuje y de atracción. Los que apoyan la tesis de la explotación hacen hincapié en el rol de los factores de *empuje*. Afirman que el capitalismo ha arrojado al tercer mundo a la inestabilidad económica y que ha forzado a las mujeres a trabajar a cambio de una remuneración o que las ha presionado para que se empleen. Quienes apoyan la tesis integracionista ponen el relieve en el rol de los factores de *atracción*, en cuanto motivan a las mujeres a trabajar por fuera del hogar (Tiano, 1994: 51-52). Según Amartya Sen (1990: 144), un tema clave de las mujeres que trabajan en labores remuneradas es que incrementa su poder de negociación en el hogar. Irene Tinker (1976: 31) y Rae Lesser Blumberg (1976) señalan que el trabajo asalariado les permite a las mujeres depender menos de sus compañeros varones y también aumenta su estatus en el hogar y en la comunidad en general (Tiano, 1994: 52). Safa (1986: 67) no está de acuerdo con la afirmación de que los empleos en las líneas de ensamble para los mercados globales les den mayor influencia a las mujeres.

Actualmente en Colombia, aunque las mujeres, tanto casadas como solteras, ingresan a la industria de flores porque tienen necesidades financieras, también lo hacen por razones relacionadas con su calidad de vida no financiera. Muchas dijeron que se aburrían en el hogar y en los trabajos informales, como lavar ropa o cuidar bebés, y que el trabajo en los cultivos es un estímulo personal y social para ellas. Las mujeres dicen que les gusta el reto que plantea el trabajo, que se sienten dueñas de sus áreas asignadas y que se enorgullecen de la labor que realizan. Las tareas, aunque repetitivas, exigen conocimientos y habilidad, como han reconocido varios investigadores (Korovkin, 2003: 23; Meier, 1999: 277; Mena, 1999: 33) y como veremos en el siguiente capítulo.

Estos requerimientos laborales contravienen la caracterización que se hace en la mayor parte de la investigación sobre la línea de ensamble para los mercados globales, del trabajo como no especializado. De hecho, en la floricultura los trabajadores necesitan saber por qué se realizan ciertas tareas y cómo ejercer el buen juicio para hacerlas bien. Las mujeres, en especial, se enorgullecen de sus conocimientos acerca de la planeación a largo plazo que se requiere para los ciclos de producción. También dicen que prefieren trabajar para los cultivos, porque es un oficio más alto en la escala social que el trabajo informal, que se ubica en el extremo más bajo de sus opciones sociales. Los beneficios de estatus existen desde los años iniciales de la industria (Medrano, 1982: 51). El trabajo en su totalidad plantea un reto que las mujeres afrontan a diario. Al realizar el trabajo, ven los resultados físicos tanto en ingresos como en flores y en los resultados emocionales que les reporta el aliento que reciben de sus supervisores. Por consiguiente, como veremos más adelante, el trabajo puede empoderar a las mujeres, lo cual a su vez sienta las bases para triunfar en otros retos.

Otro beneficio no monetario de trabajar con flores es la comunidad laboral preformada que los cultivos ofrecen a sus trabajadores y a los vecinos del lugar. Esta comunidad se convierte en parte de la vida laboral, y también de la vida en el hogar. A las mujeres madres solteras, ya sea por elección o no, la comunidad les brinda apoyo logístico y emocional el resto de sus vidas. En los capítulos 5 y 6 exploro con detalle el papel de la comunidad a manera de capital social.

De conformidad con el relieve puesto en el contexto en esta investigación, es importante mencionar que el efecto social de los cultivos de flores varía según las circunstancias locales. En Ecuador, por ejemplo, los efectos sociales del trabajo en la floricultura, en términos de grupos solidarios, han sido

opuestos a los de Colombia. En Ecuador, la fuerza laboral de la floricultura se compone principalmente de comunidades indígenas o mestizas que basan su economía en la agricultura de subsistencia (Korovkin, 2003; Mena, 1999). La organización social de estas comunidades y economías es la *minga*, grupos de solidaridad que se rotan el trabajo agrícola de manera recíproca. El trabajo asalariado ha aliviado las dificultades financieras de los campesinos en el corto plazo; sin embargo, también ha tenido repercusiones negativas en la organización social de la familia y la comunidad, pues los individuos, en especial las mujeres, ya no tienen tiempo para participar en las mingas, en las actividades comunales o en el cuidado de los niños (Korovkin, 2003; Mena, 1999).

No obstante, las mujeres afirman que su principal motivación para trabajar por un salario es la necesidad financiera. Incluso las mujeres que viven en hogares con parejas culturalmente definidas como “el sostén de la casa” trabajan por necesidad financiera, porque tienen poca o ninguna seguridad económica²⁶. Sus parejas no siempre aportan la totalidad de sus ingresos, por ejemplo, y las mujeres son conscientes de que podría irse con otra mujer, tener relaciones simultáneas e, incluso, establecer hogares paralelos con hijos, como describe Vélez (1995: 27) en el municipio de Suesca en Colombia; o abandonarlas cuando quedan embarazadas, como se documentó en Ecuador (Newman *et al.* 2002: 44).

Sin embargo, incluso las mujeres casadas con una relativa seguridad económica ponen énfasis en la libertad que adquieren con el empleo, porque pueden escoger qué comer y qué comprar. No trabajar por dinero significa no ganar dinero, no poder opinar casi en las decisiones referentes al hogar y sufrir un control excesivo por parte de los hombres. Al ganar un salario y estar fuera de casa, están estableciendo un patrón de comportamiento de independencia monetaria y física, temas que exploro con más detalle en los capítulos 5 y 6.

Para las mujeres que no están casadas, la decisión de trabajar puede responder al deseo de evitar la dependencia y sumisión que para ellas representa el matrimonio. Trabajar en la industria floricultora es una decisión fácil,

²⁶ Tiano (1994: 143-145) afirma que casi la mitad de las mujeres formaban parte de la fuerza laboral antes de convertirse en trabajadoras de maquila. Concluye que casi todas las mujeres ingresaron a la fuerza laboral por necesidad. Incluso las mujeres que vivían en hogares con un sostén masculino no tenían seguridad financiera, debido a la posible separación o muerte de su pareja. Tiano sostiene que los hallazgos de su investigación en México desmienten la noción de que las mujeres de las maquilas son una nueva categoría de trabajadores que no habrían ingresado a la fuerza laboral si no hubiera existido la industria de la maquila.

porque a menudo el lugar de trabajo se encuentra a poca distancia de sus casas, en bicicleta. Además, los empleos en floricultura son relativamente abundantes, mientras que el trabajo informal u otros tipos de trabajo formal “hay que rebuscarlo”. Obsérvese que la palabra utilizada es *rebusque*; el *re* pone énfasis en la acción de “buscar”, lo cual quiere decir que lo que se está buscando es más difícil de conseguir, un fastidio. El énfasis añadido también implica que ese tipo de trabajo tiene que buscarse una y otra vez, porque en el sector informal no hay seguridad laboral. Claramente, los dos factores de empuje y de atracción funcionan simultáneamente en Fagua y Canelón, en la decisión de las mujeres de buscar trabajo en la industria de las flores y permanecer allí.

La industria de las flores ha suministrado empleo continuo a mujeres a quienes les hubiera sido difícil sostenerse de otras maneras. Como tal, ha tenido un efecto profundo en sus vidas, tanto materialmente como en términos de su capacidad para redefinirse y redefinir sus futuros en un contexto social restrictivo y a menudo abusivo. A medida que las trabajadoras de la industria de las flores han renegociado sus roles en el hogar y sus relaciones con los hombres, sus experiencias han influido en la sociedad local, al moldear cambios sociales que ahora afectan a personas que no están directamente afiliadas al sector. Las mujeres que nunca han trabajado para la industria de las flores ahora se oponen a la violencia doméstica, renegocian roles y expectativas en el hogar y buscan una mayor autonomía, tanto dentro como fuera del hogar.

Seguridad laboral

Como se mencionó, las líneas de ensamble para exportación, y la industria de la floricultura en Colombia en particular, han sido muy criticadas por no brindarles seguridad laboral a los trabajadores. Aunque parece evidente, encuentro necesario definir qué significa seguridad laboral, en vista de los debates que se han dado a este respecto en la literatura. El empleo a corto plazo implica contratos laborales durante períodos indefinidos o contratos renovables por tiempo limitado. La seguridad laboral a largo plazo implica dos factores: en primer lugar, la garantía de que los empleos seguirán en la región indefinidamente y, en segundo lugar, que los trabajadores individuales pueden conservar su empleo en la misma línea de trabajo durante años, o incluso durante su carrera laboral entera. La industria floricultora ha sido criticada en ambos casos.

La industria floricultora en Colombia ha sido criticada por investigadores y funcionarios del gobierno, quienes sostienen que el empleo que ofrece sólo es de corto plazo (Díaz *et al.*, 1995: 20; Friedemann Sánchez, 1990: 43-144; Reis *et al.*, 1995: 8; Silva, 1982: 38)²⁷. Las críticas tenían mucho fundamento en la década de 1980, cuando la industria de las flores experimentó un crecimiento considerable. Hasta 1990, las empresas de flores casi nunca contrataban a más de 23 empleados permanentes, con lo cual eludían la legislación laboral que regulaba a las compañías que contrataban de 24 empleados en adelante²⁸. Los demás trabajadores eran subcontratados durante períodos de máximo dos meses consecutivos, por filiales que pertenecían a la misma empresa marco o matriz, pero a quienes se les consideraba independientes. Una vez concluidos los dos meses de prueba, los trabajadores eran legalmente despedidos por la primera filial y, enseguida, los contrataba de nuevo otra empresa filial, a pesar de que físicamente seguían trabajando en el mismo cultivo de flores.

En esa época, la ley intentó proteger a los trabajadores de ser continuamente despedidos y vueltos a contratar por la misma empresa, al definir dos contratos consecutivos como uno mismo si no transcurrían por lo menos cuatro meses entre uno y otro. Pero la contratación secuencial por parte de distintas compañías filiales logró evadir esta protección (Friedemann Sánchez, 1990: 142-147). Las empresas de flores hacían esto con el fin de ahorrarse los costos de seguridad social para los empleados permanentes, así como otras prestaciones laborales monetarias.

Mi investigación confirma que desde mediados de los años noventa la mayor parte de los cultivos de flores en el área donde se realizó este trabajo de campo ha mejorado considerablemente sus prácticas laborales, pues ahora firma con los trabajadores contratos permanentes; un cambio que resultó a partir de la presión ejercida por organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales²⁹. Casi todos los trabajadores que entrevisté o con quienes conversé en Flores Muisca, así como en otros cultivos, dijeron tener contratos permanentes o de duración indefinida. Los pocos que no los tenían, habían

²⁷ Véase Lynne Phillips (1998: 41) con respecto a la seguridad laboral en las compañías transnacionales. Para tasas de rotación laboral, véase también Carrillo y Hernández (1985: 177-178).

²⁸ El Código Laboral colombiano cambió cuando se promulgó una nueva Constitución, en 1991.

²⁹ Para información adicional sobre el proceso, véase Greta Friedemann Sánchez (1999).

firmado contratos de seis meses o un año; sin embargo, debido a la gran extensión de la sabana, este estudio, al igual que otros (Meier, 1999), no pudo verificar que todos los cultivos de flores tengan contratos permanentes o que subcontraten trabajadores.

De hecho, Meier reporta sobre subcontratación en 1998, según lo permite la legislación, así como sobre la existencia de contratos permanentes. Esto subraya la necesidad, incluso en las investigaciones sobre floricultura en un solo país, de que los estudios se enfoquen en el contexto social de la región. Como señala Meier, las condiciones laborales se pueden describir “como el infierno o como el paraíso”, dependiendo de la persona con quien se hable y de qué interés tiene en la industria. Como sugiere Meier (1999: 275), es esencial examinar la industria dentro de una perspectiva de “conocimiento situado” (Geertz, 1983), dadas las diferencias socioculturales, según la ubicación geográfica.

En síntesis, la rotación de mano de obra es alta en las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales, incluida la industria floricultora³⁰. En casi todas las compañías transnacionales la gerencia define la rotación laboral, pues es la instancia que controla la contratación y el despido de trabajadores deseosos de encontrar y mantener un empleo. En la industria floricultora colombiana, la rotación de los trabajadores no es definida por las empresas de flores, sino por los trabajadores mismos. Así, el tema de la inestabilidad laboral citada por críticos de la línea de ensamble para los mercados globales y de la industria floricultora es más complejo de lo que parece, tanto en términos del empleo a corto y largo plazo como en el papel que desempeñan los trabajadores y los empleadores.

Las conclusiones de mi investigación contradicen fuertemente la premisa de que las industrias de exportación no ofrecen empleo a largo plazo para trabajadores individuales. A diferencia de muchas otras industrias de la línea de ensamble para los mercados globales que reubican sus fábricas con frecuencia, la industria floricultora en Colombia lleva en el mismo lugar desde

³⁰ Carrillo y Hernández afirman (1985: 177) que las trabajadoras de maquila en México se desgastan al cabo de tres años y tienen que ser reemplazadas. Además, las empresas refuerzan la rotación mediante contratos laborales de corta duración. Otra política es acosar a las empleadas de mayor antigüedad de diversas maneras, entre ellas exigir un trabajo más duro o cambios de turno, con el fin de instarlas a renunciar. Estas políticas reducen para las empresas el costo de las prestaciones laborales (177-78).

1965 y ha suministrado empleo estable a dos generaciones de mujeres. Es más, incluso antes de los cambios en la legislación, cuando los trabajadores tenían contratos de duración limitada, se les ofrecían a los mismos empleados nuevos contratos repetidamente, por un número de años ilimitado.

Actualmente en Flores Muisca, los trabajadores raizales hombres de la industria de flores llevan en el sector siete años en promedio, en comparación con los diez años promedio que llevan las mujeres raizales (véase Tabla 2.6). Obsérvese también que entre antiguos y raizales, tanto hombres como mujeres, el 15 por ciento de los trabajadores (aproximadamente uno de cada seis empleados) ha trabajado en la industria desde hace más de quince años. (Los migrantes no se incluyen en este cálculo pues, por definición, llegaron a la región como máximo hace quince años.) Además, entre los entrevistados, una de cada cuatro mujeres (26 por ciento) y uno de cada cinco hombres (19 por ciento) han trabajado en la industria más de diez años. Sin duda, una gran cantidad de trabajadores ya se han beneficiado de empleos muy estables en la industria de flores.

Tabla 2.6. Años de empleo en la industria floricultora

	Mujeres			Total
	Migrantes	Antiguas	Raizales	
n =	108	46	77	231
0-2 años	27%	13%	16%	20%
3-5 años	31%	15%	9%	21%
6-10 años	28%	30%	34%	30%
11-15 años	10%	26%	23%	18%
16 o más	-*	13%	17%	8%
Sin respuesta	4%	2%	1%	3%
Promedio	5,3	9,4	10,1	7,7
	Hombres			Total
	Migrantes	Antiguos	Raizales	
n =	76	18	35	129
0-2 años	43%	11%	29%	35%
3-5 años	30%	17%	23%	27%
6-10 años	16%	28%	23%	20%
11-15 años	11%	28%	9%	13%
16 o más	-*	17%	14%	6%
Sin respuesta	0%	0%	3%	1%
Promedio	4,4	10,2	7,3	6,0

* Los migrantes llevan quince años o menos en la región y por definición no pueden haber trabajado más de quince años en la industria floricultora.

Los empleados dicen sentir que tienen seguridad laboral a largo plazo. Las mujeres jóvenes, que se perciben como trabajadoras de la industria de las flores, ven a las mujeres de más edad como sus modelos de roles. Las pocas que no se perciben a sí mismas de este modo tienen diplomas de secundaria y les gustaría encontrar otro empleo diferente o seguir estudiando. De hecho, los empleos son tan estables que el trabajo en la industria de flores se está convirtiendo en una ocupación, en un *oficio*.

La edad promedio de los trabajadores en los cultivos de flores es ligeramente superior a los treinta años (véase Tabla 2.7). Los hombres raizales tienden a ser menores que las mujeres raizales. Dos tercios de los raizales hombres (69 por ciento) tienen treinta años o menos, en comparación con el 47 por ciento de las mujeres raizales.

Tabla 2.7. Edad de los trabajadores de la industria floricultora

	Mujeres			Total
	Migrantes	Antiguas	Raizales	
n =	108	46	77	231
17-30 años	61%	41%	47%	52%
31-40 años	30%	30%	27%	29%
41-50 años	6%	24%	21%	15%
51-60 años	3%	4%	5%	4%
Edad promedio	29,1	34,5	33,0	31,5

	Hombres			Total
	Migrantes	Antiguos	Raizales	
n =	76	18	35	129
17-30 años	62%	17%	69%	57%
31-40 años	26%	50%	20%	28%
41-50 años	9%	22%	9%	11%
51-60 años	3%	11%	3%	4%
Edad promedio	30,1	37,7	29,3	30,9

Estos datos demuestran que los trabajadores se quedan durante más de un par de años en la industria y en una misma empresa. Además, desmienten la crítica según la cual sólo mujeres jóvenes trabajan en la industria. Las características de estado civil revelan que los cultivos de flores no eligen mujeres solteras o casadas, como se ha dicho en relación con otras industrias de la línea de ensamble (véase Tabla 2.8). Las mujeres solteras componen el 36 por ciento de la fuerza laboral femenina; esto incluye el 23 por ciento que son madres solas y el 15 por ciento que son solteras sin hijos. Entre los trabajadores

hombres, el 26 por ciento son solteros sin hijos y el 2 por ciento son padres solos.

Tabla 2.8. Estado civil de los trabajadores de la industria floricultora

	Mujeres			Total
	Migrantes	Antiguas	Raizales	
n =	108	46	77	231
Solteras sin hijos	19%	9%	16%	15%
Madres solteras	15%	26%	26%	21%
Unión de hecho	43%	22%	17%	30%
Matrimonio civil o religioso	21%	39%	38%	30%
Viudas	3%	4%	3%	3%
Sin respuesta	0%	0%	1%	0%

	Hombres			Total
	Migrantes	Antiguos	Raizales	
n =	76	18	35	129
Solteros sin hijos	30%	6%	29%	26%
Padres solteros	1%	6%	0%	2%
Unión de hecho	41%	44%	34%	40%
Matrimonio civil o religioso	25%	44%	37%	31%
Viudos	0%	0%	0%	0%
Sin respuesta	3%	0%	0%	2%

Nota: “Madres solteras” y “padres solteros” incluyen madres y padres solteros por opción o padres o madres solteros por abandono o separación. “Madres solteras” y “padres solteros” incluyen únicamente a los entrevistados que viven con sus propios hijos y los cuidan solos. Los entrevistados que tienen hijos biológicos pero no viven con ellos se incluyen en la categoría “solteros sin hijos”. Los porcentajes no suman 100 por redondeo.

En la industria de la floricultura, un porcentaje más alto de hombres que de mujeres reporta estar “casado”, ya sea en uniones de hecho o mediante matrimonio civil o religioso³¹. Casi tres cuartas partes de los hombres (71 por ciento) en la industria de flores dicen estar casados, en comparación con tres quintas partes de las mujeres (60 por ciento). La discrepancia es mayor entre los antiguos; 16 de 18 hombres antiguos reportan estar casados (88 por ciento), en tanto que sólo 28 de 46 mujeres antiguas están casadas (61 por ciento).

³¹ En Colombia, una convivencia permanente semejante al matrimonio se denomina “unión libre” o “unión de hecho”. En este tipo de convivencia, los miembros de la pareja se refieren el uno al otro como esposo y esposa, y estas uniones pueden durar decenios o una vida entera. Desde 1990, de conformidad con el Código de Familia colombiano, después de dos años de convivencia, una unión libre tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier matrimonio civil o religioso. Aproximadamente el 19,2 por ciento de las parejas en Colombia viven en uniones de hecho (Deere y León, 2000: 75), en comparación con las tasas considerablemente más altas (30 por ciento de las mujeres y 40 por ciento de los hombres) en mi muestra (véase Tabla 2.8).

El estado civil solo, sin considerar los hijos, no muestra el contraste pleno entre las vidas familiares de hombres y mujeres. En el Capítulo 6 presento datos en profundidad sobre la composición de la familia. La Tabla 6.2 muestra los porcentajes de trabajadores hombres y mujeres en la industria de las flores que viven con sus propios hijos (“con hijos”), los que tienen hijos pero no viven con ellos (“hijos en otra parte”) o los que no tienen hijos biológicos (“sin hijos”), así como si viven o no en pareja (en unión libre, casados por lo civil o con matrimonio religioso).

Los hogares de las mujeres se caracterizan por la presencia de niños, mientras que las vidas de los hombres se caracterizan por la presencia de una pareja mujer. En otras palabras, es más probable que las mujeres vivan con sus hijos que con una pareja, mientras es más probable que los hombres vivan con una pareja que con sus hijos. Los capítulos 5 y 6 exploran esta discrepancia y arrojan luz sobre la toma de decisiones inherente en estas configuraciones de familia. Por ahora, basta observar la sorprendente disparidad entre las vidas de hombres y de mujeres.

Los empleos en la industria de flores tienden a ser menos deseables para los hombres que para las mujeres; es más probable que las mujeres perciban el empleo en los cultivos como una carrera, mientras que los hombres tienden a verlo como una medida temporal, mientras encuentran otras oportunidades. A diferencia de las mujeres, los hombres escogen las flores como última opción de empleo. Con la recesión económica de 1999 y 2000, (cuando realicé trabajo de campo), el sector de la construcción estaba en crisis y muchos hombres que solían trabajar como obreros de la construcción ahora estaban en el sector de la floricultura, en lo que percibían como empleos temporales.

Para los trabajadores varones de nivel de entrada que provienen de otros oficios, los empleos en floricultura se consideran degradantes, pues el trabajo horticultor se basa en la tierra. Además, después de veinte años, la industria floricultora se ha asociado culturalmente con las mujeres: el trabajo con flores es trabajo femenino. No sorprende que las mujeres tiendan a tener historias laborales más largas en la industria que los hombres; sin embargo, como dato interesante las actitudes de los hombres en Colombia son opuestas a las actitudes de los varones en Ecuador, quienes prefieren los empleos en floricultura (Mena, 1999: 24).

La industria en Colombia afronta una contradicción, porque los trabajadores que han recibido educación en floricultura en un instituto técnico,

pagado por las empresas de flores, no tienden a percibirse como trabajadores de cultivos a largo plazo. Por el contrario, los individuos que sólo completaron unos pocos grados de primaria y no tienen educación suficiente para recibir una instrucción técnica desean tener la oportunidad de educarse más y sí se perciben como trabajadores de cultivos a largo plazo. Las empresas responden dando educación técnica a quien haya completado hasta el octavo grado.

Conclusiones

La industria floricultora en Colombia funciona, sobre todo, con capital colombiano, pero tiene prácticas laborales y procesos de producción similares a los de las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales. Sin embargo, difiere de algunas de dichas industrias en cuanto todo el proceso de producción se realiza en Colombia, mientras que las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales a menudo fabrican componentes o partes que luego son despachadas a plantas de ensamble en otros lugares. Las industrias de línea de ensamble para mercados globales tienen como una de sus características ser flexibles, lo que significa que pueden empacar y trasladarse a otros países que ofrezcan condiciones más favorables. Debido a su base agrícola, la industria de flores frescas no se puede trasladar fácilmente, pues la tierra es una parte integral de la industria.

Una diferencia importante entre la floricultura y las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales es la propiedad. El capital con el cual funcionan casi todas las industrias transnacionales proviene del primer mundo, mientras la mayor parte de los cultivos de flores pertenecen a colombianos y son administrados con capital nacional. La excepción es la multinacional Dole Corporation. Debido a esta diferencia en la fuente del capital, muchos floricultores no tienen en cuenta la tierra o su costo de oportunidad al fijar el precio de una flor. Por ejemplo, cuando le pregunté al dueño de Flores Muisca si él calculaba el costo de oportunidad de su tierra como parte de los costos de su negocio, se echó a reír. Me explicó que la tierra le había llegado por herencia. La ubicación de la tierra haría que fuera demasiado costoso comprar hoy o incluso tener eso en cuenta en sus costos. También dijo que no le interesaba vender su tierra.

La Dole Corporation, sin embargo, tiene que incluir el precio de la tierra, comprada o arrendada, en sus costos. Muchos floricultores colombianos

perciben la tierra no sólo como un instrumento para producir dinero, sino como un legado que representa la tradición de la familia. Según los productores a quienes entrevisté, la tierra en Colombia nunca se vendería para comprar un nuevo terreno en Ecuador o Kenia, donde los costos laborales son más baratos, con el fin de iniciar un nuevo cultivo de flores. La propiedad ancestral de la tierra garantiza, hasta cierto punto, que una porción de los dueños de la industria floricultora seguirán en Colombia. Esto no garantiza el que la industria en sí siga en Colombia.

Los dueños colombianos podrían darle a su tierra un uso productivo distinto. Además, la multinacional Dole, que aparentemente arrienda la tierra, puede trasladarse a cualquier país donde la producción sea más barata. Con el traslado, los precios internacionales de las flores se reducirían y sacarían a los productores colombianos del mercado. Eso fue lo que los productores colombianos les hicieron a los floricultores de Estados Unidos, debido a sus costos de infraestructura y generales más bajos.

En síntesis, en un nivel, la industria floricultora puede parecer bastante diferente de las industrias de la línea de ensamble para los mercados globales, en cuanto no es una industria manufacturera con maquinaria pesada, sino una empresa agrícola. Sin embargo, la floricultura comparte algunos elementos con otras industrias de la línea de ensamble para los mercados globales. Por ejemplo, los productos se preparan en una serie de pasos estandarizados, el trabajo es organizado y disciplinado, la mayor parte de la fuerza laboral es femenina, el producto es exportado a países más ricos, la industria disfruta de incentivos tributarios nacionales e internacionales y no tiene que responderle al gobierno local. En el Capítulo 3 examino uno de estos elementos: la organización de las tareas y la disciplina de la fuerza laboral.

CAPÍTULO 3

ENSAMBLAR FLORES

Casi todos los cultivos de flores tienen la misma organización laboral, los mismos horarios y la misma división de tareas; pero la infraestructura varía notoriamente entre un cultivo y otro. La calidad de los baños, los comedores y las áreas de recreación difieren de manera considerable. Lo mismo sucede con las instalaciones sanitarias (incluidas las áreas de disposición de basuras) e incluso con el trazado del cultivo y la atención que se presta a su belleza visual.

Flores Muisca es inusual entre las compañías floricultoras, porque incluye dos negocios que operan bajo la misma finca floricultora. Produce tanto flores, que se venden en los mercados internacionales, como plantas que se venden a otros cultivos o se conservan para uso de Flores Muisca. El área que produce flores se denomina *producción* y el área que produce plantas se denomina *propagación*. El área de producción está dividida en dos secciones, una que se llama *producción* y la otra *poscosecha* (véase Figura 3.1) o *clasificación*. Además, hay un laboratorio de biotecnología dedicado a la salubridad de las plantas (descrito más adelante) y un área destinada al manejo de desechos.

Producción y propagación cuentan tanto con áreas de trabajo y administraciones distintas como con una fuerza laboral independiente de profesionales y trabajadores rasos. Cada una tiene sus propios comedores, baños, vestidores y oficinas administrativas. El fin de esta separación es reducir el riesgo de contaminación entre las áreas de producción de flores y reproducción de plantas. Si los hongos, el moho o los insectos afectan las plantas, ya sea en producción o en propagación, se pueden echar a perder bloques enteros de plantas en un solo día.

Figura 3.1. En la sección de poscosecha se clasifican las flores, se arman *bouquets* y se empacan las flores en cajas de cartón. La sección de clasificación es más fría que la de cultivo, para evitar que las flores se abran. Para proteger a los trabajadores del piso frío, cada estación de trabajo tiene una pequeña tarima de madera.



La organización del personal en Flores Muisca asume la forma de una pirámide achatada, con una base muy amplia y una cúspide estrecha. En la cima se encuentra el presidente de la empresa. Diez profesionales le reportan directamente: un gerente de mantenimiento, un gerente de poscosecha, cinco agrónomos, un director de propagación, un gerente financiero y un gerente de relaciones humanas. Los agrónomos, el gerente de poscosecha y el gerente de mantenimiento dirigen cada uno a varios supervisores (unos veinte en total). Los supervisores dirigen a cerca de 460 operarios, o trabajadores de base, como los llamo en este estudio. (Esa es la cifra total de trabajadores del cultivo, superior a los 360 que contestaron mi encuesta.)

El propietario está consciente de que la gente merece ascensos, pero hay muy pocos cargos altos disponibles. La naturaleza del negocio exige que la mayor parte de los trabajadores (aproximadamente el 94 por ciento) sean operarios. El estatus del personal en la organización se identifica por la ropa. Los trabajadores de base visten overoles rojos; los supervisores, de verde; los profesionales, como los agrónomos, los biólogos y la gerente de recursos

humanos, de azul. El personal administrativo no tiene uniforme, pero rara vez sale de sus oficinas.

En una entrevista con la gerente de recursos humanos, ella me dijo que no recordaba cómo había decidido que los trabajadores usarían rojo; los supervisores, verde, y los profesionales, azul. Sin embargo, observé que un trabajador de overol rojo se detecta fácilmente entre el espeso follaje de los rosales. Cuando comenté que los supervisores, que visten de verde, no se ven fácilmente y, por consiguiente, pueden acercarse a un área de trabajo sin que los perciban de inmediato, la gerente se limitó a sonreír. Sin embargo, dijo que los operarios en duelo inicialmente se opusieron a vestir de rojo, por ser un color brillante, pero que ya no protestan.

En su mayor parte, los tipos de labores que realizan los operarios se dividen en femeninos y masculinos, y siguen siendo los mismos que observó Diana Medrano a comienzos de los años ochenta (1982). Los hombres están a cargo de la irrigación, la fumigación (con pesticidas y fungicidas) y la preparación de la tierra en las camas donde crecerán las plantas. Las mujeres tienen a su cargo la producción, que incluye sembrar las plantas, podar y cortar las flores y limpiar el área. Las mujeres ocupan la mayor parte de los cargos en el área de clasificación, donde se escogen y clasifican las flores, se cortan los tallos y se empacan para su envío. Una operaria puede permanecer en una sección entre uno y diez años, dependiendo de su habilidad, su disposición a cambiar, su apertura a otras áreas y la presencia de familiares que ya trabajan en esas áreas.

Producción

Flores Muisca produce cuarenta variedades de rosas, gypsophila (conocida como aliento de bebé), ásters y alstroemerias. En su mayor parte, el cultivo se destina a la producción de rosas. Los invernaderos son estructuras hechas de madera y plástico transparente. Los grandes invernaderos se denominan bloques (Figura 3.2). Cada bloque se divide a su vez, para fines administrativos, en *naves*, que son largas secciones de un bloque. Cada *nave* tiene un determinado número de *camas*, y cada cama tiene un determinado número de *cuadros*. Cada bloque contiene aproximadamente 216 camas.

Figura 3.2. Bloque de rosas cultivado en invernaderos de plástico

En general, a cada trabajador se le asignan entre treinta y cuarenta camas de rosas, dependiendo de la variedad de flor y de la intensidad de mantenimiento que requiere. En promedio, un bloque de rosas tendrá cinco operarios, y a esos mismos cinco operarios se les asignan las mismas camas. A su vez, un agrónomo tendrá a su cargo siete bloques. El trabajo con rosas, a diferencia del trabajo con flores de relleno, o *filer*, como le dicen en el campo por el origen inglés de la palabra *filler*, es solitario. A cada operario se le asigna la responsabilidad de cuidar entre 12.000 y 14.000 plantas. Estos trabajadores pasan sus días solos, cuidando esas plantas, y periódicamente se juzga el desempeño del trabajador con base en la salud, arquitectura y productividad de los rosales y camas a su cargo. El agrónomo Enrique Isaza dirige a dos supervisores hombres, de 20 y 26 años. A su vez, los dos supervisores dirigen a 46 operarias de rosas, todas mujeres.

Las gypsophilas, las alstroemerias y los áster son flores de *relleno* que se cultivan para rellenar espacios en los ramos que dejan otras flores como las rosas. Los rellenos se cultivan en bloques distintos de los de las rosas y tienen sus propios agrónomos y supervisores. La diferencia principal entre las flores de relleno y las rosas es que un rosal es un elemento permanente en los bloques. Una vez sembrado, puede producir hasta por un espacio de

diez años, dependiendo de la variedad. Un rosal requiere dos años de desarrollo para convertirse en una planta madura productora de rosas de calidad de exportación. En lo que respecta a las flores de relleno, la planta se cultiva en una única cosecha, tras lo cual se corta completa. En vez de cosecharse una por una, como sucede con las rosas en los rosales, las flores de relleno se cuidan y cosechan masivamente. Como resultado, los operarios se asignan a equipos que trabajan un área de flores de relleno y que se desplazan por el campo en grupo.

María Sánchez, de 48, dos veces divorciada y madre soltera de cuatro hijos adultos, lleva 12 años trabajando en la industria de flores. Arranca brotes laterales de los rosales mientras hablamos. Los operarios de las rosas trabajan solos todo el día. María es veloz, utiliza las dos manos al tiempo, levanta el rostro para mirarme de vez en cuando y sigue trabajando mientras conversa y ríe. Además de cortar rosas y barrer el área, labores que se realizan a diario, los rosales requieren 20 tareas de mantenimiento semanalmente. Entre ellas se cuentan podar y cortar los brotes innecesarios y los capullos extras.

Cada tarea que se realiza afecta la estructura física del rosal, que se conoce técnicamente como su arquitectura. Cuando la planta se poda correctamente, el tallo crecerá derecho y la cabeza de la rosa no caerá en ángulo. Con sólo observar la arquitectura de las plantas, el supervisor puede decir si las operarias han realizado bien su labor en los últimos días y semanas. Por eso fue que el propietario afirmó que el trabajo que realizan las mujeres en la producción de flores es trabajo calificado, en vez de no especializado, como aseguran muchos (Figura 3.3). El propietario continuó:

Si a cada trabajadora le asignan entre 12.000 y 14.000 plantas, y se deben realizar veintiocho tareas en promedio a cada planta, significa que las mujeres tienen que tomar 352.000 decisiones inteligentes. Nuestro negocio se basa en la calidad de las decisiones de la mujer, del lugar en que ubica la tijera. La operaria tiene que estar alerta y ser inteligente, observadora, disciplinada y precisa durante la mayor parte de sus ocho horas de trabajo. Un tipo de trabajo que exige tanta toma de decisiones y semejante responsabilidad es un trabajo calificado.

Figura 3.3. Cada trabajadora está encargada de cierto número de camas de rosas. Las tareas de cultivo incluyen cortar rosas cuidando que la arquitectura de la planta se mantenga de tal manera que los tallos crezcan rectos.



A diferencia de otras líneas de ensamble para los mercados globales en el mundo, donde los trabajadores temen por su seguridad laboral, en la industria floricultora los propietarios y los gerentes hacen lo posible por retener a sus empleados, un aspecto crítico porque se requieren aproximadamente tres meses para entrenar a un operario en un área de modo que realice el trabajo bien. Infortunadamente, la rotación anual es de cerca del 30 por ciento. En otras palabras, de los 460 operarios de Flores Muisca, unos 140 renuncian al

cabo de un año por voluntad propia. Uno de los agrónomos dijo enfáticamente que “la rotación de los trabajadores es fatal para nosotros”. Tanto el agrónomo como el propietario del cultivo manifestaron su preocupación por la alta tasa de rotación. Las operarias renuncian por razones personales, que a menudo son emocionales. Se van debido a chismes que las afectan personalmente y perjudican sus relaciones en el hogar. Como dijo el agrónomo, “aquí la gente chismorre mucho”. Vuelvo sobre este tema en el Capítulo 6.

Figura 3.4. Después de cortar las rosas, se cuentan, se miden y se ponen en una caja para ser transportadas por cablevía hasta el área de clasificación.



Las rosas se empiezan a cortar a las 6:00 a. m. y esta labor finaliza a las 10 a. m. El trabajo comienza temprano, cuando la temperatura en los invernaderos aún es baja y las flores están cerradas. A medida que el día se va tornando más caliente y la temperatura en los invernaderos aumenta, las cabezas de las flores se abren y es imposible embalarlas. A lo largo de las áreas de producción hay un cable vía, un cable fuerte que sostiene tres carros colgantes donde se colocan las flores cortadas (Figura 3.5). El cable vía va desde las áreas de producción hasta el cuarto de poscosecha. Muchos cultivos todavía usan la carretilla, halada o empujada por operarios hombres, para llevar las flores cortadas al lugar de clasificación.

Figura 3.5. El cable vía ha reemplazado la carretilla, halada por trabajadores, como eficaz método de transportar las flores del área de cultivo al área de clasificación.



Flores Muisca señala que es más eficiente utilizar el cable vía, y que a los operarios también les es más fácil este método. Es un buen ejemplo de la tecnología que está desarrollando la firma para convertir el cultivo de flores en un negocio más sustentado en tecnología. A este respecto, Flores Muisca contrasta con otros cultivadores locales que siguen manejando su tierra y sus trabajadores al estilo de los hacendados, con una inversión mínima en infraestructura.

Poscosecha

Una vez cortadas las flores, se llevan a una de las dos áreas de poscosecha. Una de ellas es exclusivamente para las rosas, y la otra, para las flores de relleno. A diferencia de los bloques, estas áreas son muy frescas. El techo está diseñado para desviar los rayos del sol. Si esta área fuera caliente, las flores se abrirían y madurarían más rápido. Las estaciones de trabajo están un poco elevadas del piso, sobre plataformas de madera, con el fin de proteger los pies de las operarias del piso frío. En las estaciones de trabajo, las flores se clasifican por altura y calidad. Las rosas con tallos más largos tienen un precio más alto.

Se arreglan, en el sentido de que los pétalos que sufrieron daños mecánicos durante su manipulación se retiran de las rosas. Una rosa tiene entre 18 y 40 pétalos, dependiendo de la variedad. La práctica estándar es retirar dos pétalos de las cabezas de las rosas independientemente de la variedad, con el fin de cerciorarse de que salgan del cultivo sin daño mecánico, y quitar un tercio de las hojas del tallo de abajo hacia arriba. Después de esto las flores se colocan en baldes con carbohidratos y una solución antibacterial mientras esperan a ser embaladas. Luego se agrupan en paquetes de 6, 12 o 25 flores. Algunas de ellas se empacan directamente como ramos. Estos son muy apreciados, porque en Estados Unidos hacer ramos es muy caro, por efecto de la mano de obra costosa.

Hasta ese momento todas las tareas de poscosecha las realizan mujeres. El resto de las tareas son responsabilidad de los hombres. A semejanza de la mayor parte de los floricultores latinoamericanos, Colombia despacha las flores en seco, es decir, las flores se embalan en haces apretados dentro de cajas de cartón sin agua. Esto contrasta con los métodos de despacho en agua que se utilizan en Europa, donde las flores se transportan en camión dentro de

baldes con agua (Ziegler, 2003: 101). Después de que las mujeres organizan las flores en haces, los hombres las meten en cajas de cartón y las llevan a cuartos refrigerados.

El tamaño de la caja depende de la cantidad de flores que contienen y se llaman *cuarto*, *tabaco* y *full*. Todos los días llegan camiones contratados para transportar las flores al aeropuerto de Bogotá. Según Catherine Ziegler (2003: 98), el valor de las flores cortadas puede disminuir entre 25 y 50 por ciento con cada día que pase después de haber sido cortadas; de ahí la importancia de cortarlas temprano en la mañana, antes de que las flores se abran con el calor del día. Esto garantiza que los capullos se puedan empacar firmemente sin dañar la flor y así mantener su valor.

Margarita López tiene unos 45 años, está casada y tiene cinco hijos grandes. López lleva 16 años trabajando en la industria de las flores. Le gusta y agradece su trabajo en la segunda sección de poscosecha, donde se clasifican y embalan las flores de relleno. Está verificando que todos los haces cortados se pongan en sus bolsas de celofán, como aparecerán en los supermercados de Estados Unidos, y que se metan en baldes. Los baldes contienen una solución de agua y químicos, que prolonga la vida de las flores. Como sospechaba, quedan algunos haces en la banda transportadora y unos pocos en las mesas de clasificación. El día es cálido, pero no importa. El aliento de bebé (*gypso-phila*) es más resistente y no se tiene que meter en cajas de cartón para despacharlo de inmediato, como sí sucede con las rosas. Sigo a Margarita mientras revisa las áreas de trabajo después de que la mayor parte de las operarias ya se han marchado.

Propagación

En el área de propagación hay dos secciones: el laboratorio de biotecnología y los bloques donde las miniplantas se ponen en tierra. El laboratorio es un lugar asombroso, digno de cualquier película de ciencia ficción. Dos grandes silos de grano fueron convertidos en laboratorio, porque eran relativamente fáciles de sellar y, por ende, garantizaban un entorno estéril. El propósito del laboratorio es cultivar *in vitro* esquejes diminutos de plantas cortadas de las plantas abuelas. Este proceso se denomina micropropagación. Las siete trabajadoras en esta sección, incluidas profesionales y supervisoras, son todas mujeres.

Claudia Linares, de 28 años y madre soltera de una niña de 7 años, llevaba 11 años trabajando en Flores Muisca, desde junio de 1988. Linares, que proviene de una familia raizal, terminó su educación primaria. Empezó como operaria en el campo, trabajando con camas de claveles. A los tres meses la ascendieron a poscosecha. Allí estuvo algunos meses y luego la ascendieron a monitora. Al cabo de cinco años la volvieron a ascender a un cargo en el laboratorio. Allí trabajó en cámara, es decir, su función era dividir plantas bajo el microscopio. Después de algunos años la ascendieron de nuevo, a supervisora del laboratorio. Ahora le corresponde mezclar las soluciones en las que las plantas sacarán raíces y se desarrollarán *in vitro*. La base siempre es agar, a lo que se añaden diferentes soluciones dependiendo de las especies y la variedad de las plantas. Linares inicia su jornada a las 7:00 a. m. y regresa a su casa a las 3:30 p.m. Cuando yo llegué ella vestía de blanco, con el pelo oculto detrás de un gorro de laboratorio, y estaba pesando ingredientes en polvo para preparar una solución. Tenía un libro de instrucciones al frente, sobre una mesa.

Linares sabe mucho y es evidente que entiende los complicados procesos de la micropropagación, que son diferentes para cada variedad de planta. Me describió con detalle el proceso que se sigue para diversas especies de plantas. Por ejemplo, en las rosas la yema se recorta de la planta abuela. A su vez, la yema se divide en cuatro partes con el escalpelo, y todas las partes se meten en un frasco. Cada una forma un rosal. Si el resultado deseado es una planta con raíz, la yema y la planta se cortan en el ápice.

Durante mi visita, Miriam Gallego, de 19 años y madre soltera de dos niños, estaba sacando pequeños frascos de la olla a presión de tamaño industrial donde se esterilizan objetos. Iba a subir al segundo piso para llevarle más frascos a Estela Cuero, quien estaba “en cámara” con otras cinco mujeres. Estar en cámara significa estar en una habitación cerrada con paredes blancas y luces de alta intensidad que apuntan a las operarias (Figura 3.6).

La estación de trabajo está parcialmente encerrada con paredes blancas, metal y vidrio, con el fin de mantener el área lo más esterilizada posible. A semejanza de Linares, Cuero vestía de blanco y, mirando por un microscopio, cortaba partes de plantas con un escalpelo y las metía en frascos de agar. La división de las plantas tiene dos propósitos. Algunas partes se meten en una solución especial diseñada para estimular el crecimiento de las raíces. Estas terminarán en tierra y se venderán como plantas. Otras se meten en soluciones que estimulan la creación de hojas, en lugar de raíces. Estas plantas serán

sometidas muchas veces a la cámara y el escalpelo, pues se les coloca bajo el microscopio y se dividen una y otra vez. Cuero se echaba constantemente alcohol en las manos para mantener esterilizada el área y se quejaba de lo reseca que le quedaban. Lleva seis años en Flores Muisca, tres en el campo y tres en el laboratorio, realizando trabajo de micropropagación en cámara.

Figura 3.6. Durante el trabajo “en cámara”, un área que permanece esterilizada, las plantas son divididas con un escalpelo.



Los frascos que contienen las partes de las plantas se llevan en bandejas de metal al segundo piso del silo para su incubación bajo luces de neón blancas. Se requieren cuatro semanas para completar el ciclo de micropropagación, es decir, que el fragmento de planta esté nuevamente listo para ser dividido en cámara. Una planta demora tres semanas en desarrollar raíces y estar lista para ser sembrada en la tierra en contenedores plásticos individuales y en un bloque. Cuando las plantas están en los invernaderos, su cuidado es semejante al de cualquier planta en un vivero. Si están muy cerca la una de la otra en el mismo contenedor, se separan. Se riegan, se atomizan y se transplantan dependiendo de la especie y la variedad, y finalmente se emban en cajas abiertas para ser vendidas a otras empresas floricultoras.

Salubridad de las plantas

Mantener la salubridad de las plantas representa un reto enorme para la industria floricultora. En cuestión de horas una planta puede ser presa de insectos, moho, hongos o bacterias. Mantener sana la población de plantas reviste tanta importancia que la empresa tiene 20 monitoras. Su función es revisar las plantas cuadro por cuadro, cama por cama y bloque por bloque para detectar cualquier enfermedad. Además, toman muestras de flores y las llevan a una cámara húmeda, que es una bolsa con un alto nivel de humedad y una temperatura alta que reproduce las condiciones de embalaje de las flores y acelera el proceso de descomposición. La sección de salubridad de las plantas impacta la vista: un cementerio de rosas con cabezas colgadas de para abajo en bolsas de plástico, que van adquiriendo un feo aspecto de color marrón.

Al acelerar la descomposición, la monitora puede, por ejemplo, identificar rápidamente si un área tiene problemas de moho. Esto es importante para proteger a la producción de infectarse con una enfermedad. El monitoreo mediante cámaras húmedas también sirve para controlar la calidad de las flores ya despachadas y, si los clientes se quejan, revisar si en efecto se despacharon flores enfermas. Cada bolsa se rotula con la fecha en la que se cortó y se indica exactamente el bloque, la sección y el cuadro donde se originó.

El insectario

El insectario es un laboratorio donde se crían insectos vivos. Su estructura es de madera y las paredes son de malla fina. Flores Muisca introdujo el insectario en 1996. Tiene como propósito desarrollar controles biológicos para algunas de las plagas. En otro ejemplo de uso de tecnología para mejorar las técnicas de producción y las condiciones de trabajo de los operarios, Flores Muisca destina recursos al cultivo de una avispa parásita, la *Diglyphus isaea*. Esta avispa puede controlar las destructivas moscas minadoras de hojas de 1,5 mm (*Liriomyza spp.*).

El huevo de estas moscas, que en los cultivos llaman *minador*, se convierte en una larva que se come las hojas de las plantas. También les causa daño a las hojas cuando el minador punza las hojas para poner sus huevos. El control biológico funciona porque la avispa *Diglyphus* encuentra las larvas del minador y pone sus huevos junto a estas larvas. Los huevos de las avispas se

nutren de las larvas, y con ello las matan. Las avispas, que miden aproximadamente un milímetro, no son peligrosas para las plantas o los trabajadores. Flores Muisca también vende avispas *Diglyphus* a otros cultivos de la zona. El uso de avispas *Diglyphus* y de tiras pegajosas, que atrapan a las moscas minadoras, son dos formas efectivas que utiliza la industria para reducir el uso de insecticidas y proteger a su fuerza laboral (Figura 3.7).

Figura 3.7. A lo largo de las camas de flores se ponen tiras amarillas pegajosas para atrapar así muchos insectos que constituyen plagas. El uso de las tiras es uno de los mecanismos para disminuir el uso de pesticidas.



El insectario es dirigido por Inés Machado, una raizal de 25 años, casada y madre de dos hijos. Terminó sus estudios secundarios y lleva nueve años trabajando en Flores Muisca, desde 1990. No ha sido nunca operaria en el campo. Trabajó en el laboratorio de biotecnología tres años, otros tres en investigación, y lleva tres en el insectario. Le fascina su trabajo y se siente orgullosa de lo que hace. Saca un microscopio y me pide que observe las galerías de larvas de minadores. Me dice que mire los huevos adheridos a las larvas y me explica que utilizan plantas de fríjol para “sembrar” la mosca minadora, un procedimiento efectivo, puesto que el follaje de la mata de fríjol tiene una superficie amplia.

Las plantas que se utilizan como sitios de infección se manejan por lotes. Cada lote tiene doce bandejas, cada bandeja tiene seis materas y cada matera tiene siete plantas de frijol. Cuando las plantas están listas para ser infectadas por el minador, se meten a la cámara de infestación, un cuarto con mallas dentro del insectario, que a su vez tiene malla, durante un día. Una vez infectadas con las larvas del minador, las plantas se sacan al área de crianza, donde las avispas depositan sus huevos sobre las larvas. Cuando salen de sus huevos, las nuevas avispas son recogidas por un hombre con una aspiradora portátil de boca ancha. Luego se sueltan en la sección del cultivo que tienen minador o se venden a otros cultivos.

Agua y químicos

Varios supervisores y profesionales tienen a su cargo el manejo de desechos y el riego (agua y químicos). Sin embargo, los trabajadores que supervisan rotan un mes en un lugar y un mes en otro. Esto se hace para no exponer continuamente a los mismos empleados a los químicos de los pesticidas y fertilizantes que se administran mediante fumigación. Como las mujeres se embarazan, sólo los hombres realizan estas labores. No se permite que las mujeres realicen este trabajo porque se presume que, si están embarazadas, el feto podría absorber los químicos y ser lesionado por ellos. Sin embargo, queda por investigar los posibles efectos de los químicos en la fertilidad masculina y la calidad de la esperma.

En mis entrevistas, los hombres no eran conscientes de esto y ni siquiera los gerentes habían reflexionado sobre dicha posibilidad. A los trabajadores les preocupan los problemas dermatológicos potenciales y existentes, pero persiste la noción de que la vida es apremiante y es ahora. Como veremos más adelante, los supervisores están conscientes de los riesgos de salud asociados con la floricultura y dijeron repetidamente que los operarios, a menudo, no cumplen las reglas del cultivo de no acercarse a los bloques que acaban de ser fumigados. De hecho, para entrar, muchas veces mueven el trípode de madera que bloquea la entrada a secciones que acaban de ser fumigadas. El efecto de los químicos a largo plazo preocupa más a las organizaciones no gubernamentales y los países desarrollados que establecen las normas para esas organizaciones. Como se mencionó, es preciso realizar investigación e implementar políticas de protección de los trabajadores.

Cada bloque se fumiga dos veces por semana como estrategia preventiva. Si se presenta un brote de enfermedad, el bloque se fumiga tres veces por semana. Vi a hombres con ropa protectora completa durante la fumigación. Las áreas en fumigación estaban claramente marcadas con trípodes de madera que informaban a los trabajadores que un bloque específico se estaba o acababa de ser fumigado. No debe haber nadie en los bloques durante la fumigación. La prohibición rige durante 24 horas después de la fumigación.

Andrés Valderrama, de 34 años, es oriundo del Tolima y lleva cinco años trabajando en Flores Muisca. Tuvo una hija hace casi 10 años, pero nunca la ve. Valderrama es el supervisor de fumigación. Empezó a trabajar en la industria floricultura en 1988, como operario de campo. Cuando lo engancharon en Flores Muisca, le fascinó la tecnología del cultivo. Pensó que habría menos problemas de plagas y moho y que no tendría que sufrir tanto estrés al comprobar que un bloque entero desaparece en un instante; sin embargo, no ha sido así.

También hay plagas en Flores Muisca, y como el cultivo es tan grande y se aprovecha intensamente, cualquier brote tiene repercusiones enormes. De Valderrama y su supervisor depende que se haga una buena labor de fumigación. Valderrama tiene 16 hombres a su cargo y se siente responsable de su salud. Con preocupación visible, dice:

Les suministro a mis trabajadores ropa para su protección. Les doy guantes, máscaras, overoles y chaqueta de caucho, botas. Dirijo a mi gente como lo hace un supervisor en una industria, no como en algunos lugares en donde los supervisores son capataces y maltratan a su fuerza laboral. Pero la gente aquí no usa la ropa. Yo lo entiendo; ¿quién va a querer ponerse la ropa con una temperatura de 30°C en un bloque? A veces no la usan porque son indisciplinados, o porque no tienen la educación para entender cuán importante es usarla. No sé cuánto más tiempo voy a poder vivir con el estrés; sin embargo, me encanta la responsabilidad y me gusta la empresa.

Cada planta se riega todos los días. Quince hombres realizan labores de riego, y hay tres métodos de irrigación. Las rosas se riegan mediante goteo. Se entierran mangueras en la tierra como infraestructura permanente, y una vez al día los *bomberos* abren el grifo para sacar el número exacto de metros cúbicos de agua requeridos. Para la propagación, el sistema de riego también está

incorporado en la infraestructura; estas mangueras no están enterradas bajo la tierra, sino que cuelgan sobre las plantas con una cabeza de regadera cada varios metros. El agua también se administra directamente por manguera a las plantas que la requieren. Este método implica un trabajo físico duro, pues exige halar una manguera gruesa y pesada, y los gerentes justifican la contratación de hombres que realicen esta labor, según la fuerza que se necesite.

Disciplina

Casi todas las mujeres que trabajan en los cultivos se levantan a las 4:30 a. m. Preparan el desayuno y el almuerzo para toda la familia, alistan a los niños y salen de la casa a las 5:15 a. m. Las que tienen niños pequeños, los llevan en bicicleta a la casa donde los cuidan. Hay un jardín infantil en la región, de propiedad de uno de los cultivos. La inmensa mayoría de los niños son atendidos en hogares, y no en centros, por parientas o mujeres que los cuidan a cambio de una remuneración. Las bicicletas a menudo tienen una cesta de metal al frente, en la que se recortan agujeros que permitan meter las piernas de un niño pequeño. Los niños más grandes se sientan detrás y se agarran a sus mamás. Esta rutina se sigue todo el año, independientemente del clima. Unos pocos padres llevan a sus hijos al jardín infantil; casi siempre son las mujeres quienes transportan a los niños.

Después de haber dejado a sus hijos, las mujeres van al cultivo en bicicleta y llegan a los vestidores justo a tiempo para cambiarse de ropa y dejar sus almuerzos en los hornos que los mantienen tibios. A las 5:55 a. m. en punto llegan al lugar de reunión, donde las espera el supervisor.

Salvo por unas pocas excepciones, los hombres que trabajan en la floricultura y viven con su esposa e hijos se despiertan entre las 5:00 a. m. y las 5:20 a. m., desayunan, toman el almuerzo que su esposa les ha preparado y empacado, y salen solos en sus bicicletas. Los niños en edad escolar caminan solos hasta la escuela y esperan allí hasta las 7:00 a. m., cuando empieza la jornada.

El almuerzo es entre las 10:30 y las 11:00 a. m. En Flores Muisca hay tres casinos, donde los trabajadores almuerzan en dos turnos. El día termina a las 2:30 p. m. Unas pocas personas se quedan para completar su labor o cuando hay mucha producción. A la salida del cultivo, se escucha a las mujeres hablando sobre los oficios domésticos que harán cuando lleguen a casa. Los hombres guardan silencio o se ponen cita en una tienda o cantina o mencionan

las diligencias que tienen que hacer. Las mujeres tienden a dominar la conversación y el espacio.

El tiempo que transcurre entre el momento en que salen del hogar y regresan a casa abunda en disciplina y precisión en varios niveles. El primer tipo de disciplina es técnico y depende de la labor. Se espera que los trabajadores pueden, corten, agrupen, injerten, cosan, siembren, empaquen y pesen con precisión. Por ejemplo, en la poscosecha hay que colocar bandas de caucho para atar las rosas a 8 centímetros, medidos desde abajo, no más, no menos. Los ramos de gypsophilas se empaquen por peso, que tiene que ser idéntico en cada ramo.

Las operarias entienden que su tarea forma parte de un conjunto y comprenden conceptualmente el proceso completo. Saben, por ejemplo, que en el laboratorio las plantas se dividen y se vuelven a sembrar. Aunque no saben qué es agar o qué significa el pH (acidez) de la solución, aprecian el panorama general de la reproducción de las flores. Entienden, por ejemplo, que las rosas se injertan para formar variedades con raíces más fuertes y bastante follaje que alimenten las plantas para crear rosas hermosas en las puntas.

Un segundo tipo de disciplina se refiere a las relaciones humanas. La disciplina empieza con el horario laboral: levantarse temprano en la mañana y llegar a tiempo al trabajo, pues el supervisor o profesional llama a cada uno de los trabajadores por su nombre y registra su presencia o ausencia. Por ejemplo, una de las responsabilidades organizacionales de los trabajadores que exige disciplina es registrar en cuadros de papel cada tarea de producción que completa. El supervisor examina estos cuadros todas las semanas y los compara con las camas y el desarrollo y la arquitectura de las plantas, con lo cual puede verificar indirectamente los hábitos de trabajo y el desempeño de las tareas de cada trabajador a su cargo.

Transcurren tres años desde el momento en que se escoge una variedad de rosa y el momento en que se cosecha por primera vez y se vende en el mercado internacional. Un rosal puede producir durante muchos años. Si la plantación pierde una cosecha de rosas, también pierde muchos años de planeación e inversión. Perder una cosecha de flores de relleno es desastroso, pero perder una cosecha o, peor aún, una plantación de rosas es catastrófico. Por eso existe tanto control. Las mujeres registran a diario la cantidad y variedad de rosas cortadas, incluso la hora en que se cortaron. Los supervisores de poscosecha introducen la información de los cuadros en computadores e imprimen la producción de cada operario al terminar cada semana.

Sin duda, la retención de trabajadores que han sido entrenados y que son productivos es crucial. Con el fin de retener a sus empleados, la empresa ha mejorado notoriamente su estructura física. Por ejemplo, tiene casinos cómodos y atractivos y entrega la ropa y los instrumentos de trabajo obligatorios a tiempo (cada tres meses), algo que no todos los cultivos hacen. También administra un fondo de préstamos para los empleados, como veremos más adelante.

Todos los controles que se describen en este capítulo permiten que la industria maneje la fuerza laboral minuciosamente. Se exige disciplina a los trabajadores. En el siguiente capítulo se analizan las implicaciones de una administración severa y la imposición de controles y disciplina estrictos.

CAPÍTULO 4

DISCIPLINA LABORAL, IDENTIDAD Y GÉNERO

El hecho de que a las mujeres todavía se les asocie con el hogar, pese a haber ingresado activamente a la esfera pública y al escenario laboral en las industrias de exportación, exige un análisis de las ideologías de género y de la manera como dichas ideologías se están ya sea reforzando o impugnando por las industrias de la línea de ensamble en las plantas mismas, así como en las comunidades donde estas se encuentran. Este tipo de análisis se ha concentrado sobre todo en la construcción y en el uso de las ideologías de género en la fábrica como una manera de justificar el empleo de mujeres jóvenes, solteras y sin hijos (Drori, 2000; Fernández-Kelly, 1983; Kim, 1997; Ong, 1987) o mujeres mayores que posiblemente son madres (Lee, 1998; Roberts, 1994; Tiano, 1994).

Pocos estudios han examinado la construcción o deconstrucción, en el ámbito de las corporaciones, de las ideologías de género ejercidas *por fuera* de la industria y sus efectos en la cultura local. Este capítulo busca hacerlo examinando de qué maneras las operarias de los cultivos combinan su cultura laboral con su cultura de hogar. Describe cómo la industria floricultora construye una ideología de equidad en el hogar con sesgo de género y los efectos que esto tiene en la identidad y la autoestima de las mujeres. También examina las formas en que la industria floricultora en Colombia acopla dos objetivos extraordinariamente diferentes: refuerza el sistema de clase social de dominación, al tiempo que promueve la igualdad de género en la comunidad y suministra a las mujeres trabajadoras instrumentos para desafiar la estructura de poder patriarcal en el hogar. Al analizar el rol de la gente y la industria, así como su interacción, este capítulo muestra algunas de las maneras en que los

cultivos de flores se están convirtiendo en catalizadores del cambio cultural en la región, tanto de modos directos y planeados como de forma incidental.

La transcripción pública de los cultivos de flores

Como plantea James Scott (1990), el poder, la resistencia y la subordinación se articulan en transcripciones públicas y ocultas que se expresan mediante patrones característicos de discursos, prácticas y gestos. Una transcripción pública es la simbolización de dominación y la representación de poder de una manera pública, mientras que una transcripción oculta habla de relaciones de poder desiguales. La existencia de una transcripción de dominación pública crea, a su vez, una transcripción oculta que critica esa dominación.

Al aplicar el concepto de Scott a esta investigación, añado el elemento de género. La sociedad colombiana es una pirámide de clases bastante aguda, pero también incluye el sistema de género: las mujeres tienen un estatus inferior al de los hombres de su misma clase. Los jefes y los propietarios de las empresas de flores tienen transcripciones públicas de su estatus y poder sobre sus empleados, y los esposos, padres y otros varones en las familias tienen transcripciones con respecto a sus cónyuges y sus parientes mujeres. A su vez, aunque todos los trabajadores pueden tener transcripciones ocultas en sus relaciones con el jefe, las mujeres también tienen transcripciones ocultas en sus relaciones con los varones del hogar. Estas transcripciones ocultas también tienen su contraparte pública.

La organización del cultivo de flores, descrita en el Capítulo 3, establece los parámetros de comportamiento y rendimiento consistente de los trabajadores, para garantizar que las flores se produzcan dentro de un cronograma fijo, al menor costo posible y con la mayor calidad. Pero al mismo tiempo los parámetros son una transcripción pública de dominación que garantiza el mantenimiento y el refuerzo de las relaciones de poder entre los trabajadores y la gerencia. Como dice Scott: "Cada uso externo visible de poder: cada orden, cada acto de deferencia, cada clasificación de rangos [...] es un gesto simbólico de dominación que sirve para manifestar y reforzar un orden jerárquico" (1990: 45).

El orden jerárquico que se mantiene en Fagua y Canelón es un sistema patriarcal y clasista de dominación social. De hecho, las relaciones de clase no sólo se mantienen, sino que se graban en la estructura social por la

transcripción pública de dominación y poder que crean los cultivos de flores. El discurso de dominación y poder está simbólicamente representado en el color de los uniformes de todo el personal: rojo para los operarios, verde para los supervisores y monitores, azul para los profesionales. La alta gerencia, si bien tiene uniformes azules, nunca los usa, lo cual los distingue como supervisores. Esto último al usar el concepto de Michel Foucault (1977), del panóptico con códigos de color.

El rango jerárquico en el cultivo se reafirma mediante la forma en que los supervisores organizan el control de los trabajadores. El color de los uniformes denota el rango que ocupa una determinada persona en la compañía, al tiempo que indica la clase social en términos de quién supervisa a quién: los trabajadores con uniforme rojo son supervisados por los de uniforme verde, quienes a su vez son supervisados por los de azul. Los de azul reportan a quienes no llevan uniforme, y son supervisados por estos. El rango y la clase también se reafirman por el contenido de la supervisión. La supervisión cubre desde el establecimiento de horarios, como hora de llegada y salida del trabajo, hasta el control del tiempo específico que invierte un operario en un oficio dado. Además de controlar el tiempo, los supervisores vigilan también las tareas mismas. Por ejemplo, se cercioran de que las rosas se aten a una distancia de 8 centímetros (3 pulgadas) desde la parte inferior de los tallos, y las operarias deben registrar en formatos especiales las distintas tareas que realizan y su progreso. Una vez a la semana, cada operaria se reúne con su supervisor para una evaluación de su rendimiento.

La transcripción pública de dominación también es evidente en la manera como se dirigen, unos a otros, los trabajadores y la forma en que se habla a los trabajadores es una forma sutil en la que la estratificación de clases no sólo se hace aparente, sino que se mantiene. En Flores Muisca, los profesionales, vestidos de azul, y todos los hombres, salvo una excepción, llaman a las operarias *niñas*, independientemente de la edad que tengan; por ejemplo, uno podría escuchar a un supervisor decirle a la operaria, “niña, venga para acá”. De hecho, la forma de dirigirse a la persona con relación a la edad también reafirma las relaciones de clase, pues la convención de mostrar deferencia a alguien de más edad se reserva para las interacciones entre una misma clase.

Los supervisores, que están más cerca en clase a las operarias que el grupo de profesionales, casi siempre llaman a las operarias por su nombre de pila, aunque algunos les dicen “niña”. Las operarias, sin embargo, no pueden

hacer lo mismo, y más bien responden con deferencia, utilizando las palabras “señor” o “señora” solas o agregando el nombre de pila de la persona. Mientras mayor sea la diferencia de clase entre el trabajador y el jefe, mayor deferencia manifestará el primero frente al otro. Por ejemplo, los operarios siempre se refieren al propietario del cultivo con el título honorífico español *don*. La gerente de recursos humanos, que tiene bastante contacto con el dueño, lo llama *señor*, lo cual refleja el estatus de clase media de la gerente y el de clase alta del dueño.

Aunque ella le manifiesta deferencia al dueño, es menor que la que le manifiestan los operarios al dueño. A su vez, el propietario del cultivo llama a la gerente de recursos humanos por su nombre de pila, Claudia, y las operarias le dicen señora Claudia. Se le dice *señora* en vez de *doña*, porque la diferencia de estatus entre ella y la operaria es menor que la diferencia entre el dueño del cultivo y la operaria.

Por el contrario, a los operarios varones no se les dice *niños*, sino que se les llama por su nombre de pila. Este hecho denota su estatus más alto que el de las mujeres. Esta diferencia indica que, pese a la evidente meta de la industria de fomentar una mayor igualdad de género en las clases inferiores, hay una falta de consistencia. Aunque la alta gerencia de los cultivos y los funcionarios de Asocolflores y la Asociación de Floricultores del Norte de la Sabana (Aflonordes) son conscientes de las sutilezas que subyacen el cambio en materia de igualdad de género que están tratando de implementar, estas sutilezas y su objetivo último no siempre se han comunicado e inculcado a los gerentes de campo y supervisores, quienes siguen tratando a los operarios varones con más respeto y dignidad que a las operarias. Volveré sobre este aspecto.

Cambios de identidad y transferencias de estilo

Aunque en los cultivos de flores se reafirman las relaciones de clase, el comportamiento y la disciplina requeridos para completar el trabajo les han enseñado a los trabajadores nuevas habilidades y han propiciado una transformación en su sentido de identidad. Las mujeres han ingresado a la fuerza laboral remunerada y varios hombres y mujeres se han convertido en empleados de nivel medio y alto en la floricultura. Las mujeres ingresan a la industria conscientes de que las posibilidades de ascender en la empresa son limitadas,

dada la estructura que se describió en el capítulo anterior. Por consiguiente, los objetivos de las mujeres no son el avance profesional, en el sentido de acceder a empleos de mayor nivel en los cultivos. Más bien, perciben su trabajo como una forma de ser, en sus propias palabras, “de progresar, ser más que lo que éramos en el lugar de donde provenimos”, lo que significa adquirir más educación y elevar su estatus social. Las mujeres también manifiestan su convicción de que su trabajo y su vinculación con la industria de las flores afirman su valor intrínseco como seres humanos.

En vez de establecer sus propios horarios y ritmo de vida y trabajo como solían hacerlo antes de emplearse en los cultivos, las operarias de la industria floricultora tienen un horario fijo. Para las mujeres, este cambio es más drástico que para los hombres: tienen un horario fijo en el cultivo, pero cuando llegan a casa después del trabajo siguen teniendo la misma cantidad de oficios domésticos por realizar, pero comprimida en menos tiempo. Como obreros de la construcción o trabajadores agrícolas, los hombres tenían, y siguen teniendo, horarios que se extienden desde las 7 u 8 a. m. hasta las 4 o 5 p. m. Después del trabajo, los hombres siguen tomando cerveza, haciendo diligencias, visitando amigos o regresando al hogar, pero no los aguarda un trabajo adicional sin horario. Para la mayor parte de las mujeres, que alguien más les establezca un horario es algo completamente nuevo, incluso para quienes trabajaban como empleadas domésticas en otras casas. Aunque los patrones laborales de las mujeres por fuera del hogar han cambiado, el cambio ha sido algo adicional a sus responsabilidades domésticas.

Los cambios en el trabajo exigen a todos segmentar las labores de formas que no se aplican al oficio doméstico, la crianza de los niños, la agricultura de subsistencia o la construcción. Pero, una vez más, el cambio ha sido más radical para las mujeres que para los hombres. En la industria floricultora, las mujeres realizan segmentos de un trabajo y no ejercen control sobre el proceso en su totalidad. En cambio, las labores domésticas se realizan de principio a fin: escoger qué alimentos preparar, cocinarlos, repartirlos, lavar la loza, planear las comidas y calcular la cantidad de alimentos disponibles en la casa con relación a la cantidad de personas y comidas que se tienen que servir hasta la siguiente ida al mercado. De modo similar, los hombres que trabajan en agricultura de subsistencia escogen las semillas, el tiempo para sembrar y el tipo de cosecha. Tienen control sobre el arado, la siembra, la cosecha, la venta, la negociación del precio y la entrega del producto.

Las personas transfieren lo que ven y la forma en que se comportan en el cultivo durante sus ocho horas de trabajo a sus vidas, en general. En otras palabras, en el cultivo la gente ha adquirido un estilo cognitivo que influye en otros aspectos de sus vidas y se transfiere a ellos (Berger *et al.*, 1973). La disciplina inherente al empleo ha cambiado las habilidades organizacionales de los trabajadores: plantear tareas, completar un trabajo, administrar el tiempo y actuar creativamente. A su vez, al haber adquirido estas habilidades, la autoestima de los trabajadores ha mejorado. Andrés Valderrama, el supervisor de fumigación, se refirió a esta transferencia en los siguientes términos:

Trabajar en las flores me ha ayudado a ser más responsable. Hay tareas que tienen que hacerse y que no dan espera. Las flores me han ayudado a ser lo que siempre he querido ser. Me han ayudado a surgir. Como gerente, tengo que ser creativo. Y ser creativo no termina en la puerta del cultivo.

Aunque esta sensación es bastante fuerte en supervisores (varones y mujeres) como Valderrama, que se sienten reafirmados por la empresa, frases como “la empresa me vio el potencial” y “la empresa creyó en mí y me dio una oportunidad” son corrientes y frecuentes en todos los trabajadores. Indican las oportunidades que se les brindan a los individuos en los cultivos, en términos de logros personales.

La gente ha transferido los principios de respeto, disciplina y entendimiento de las tareas que han aprendido en el trabajo a los hogares y a la crianza de los niños. Nubia Fuentes, operaria de campo, explicó cómo incorporó su experiencia en el cultivo a su hogar:

Trabajar con flores me ha ayudado con la economía en el hogar. Ahora soy más ordenada y disciplinada. En la casa hay ciertos oficios que también se tienen que hacer, lo mismo que aquí en el cultivo. Pero se tienen que hacer en menos tiempo. Ahora planeo con anticipación, y sé cómo planear. Aquí me necesitan, tengo amigas. Tengo una autoestima alta. En la casa sé que es importante transferir esa autoestima a mis hijos. Los niños necesitan explicaciones. Antes se creía que el niño aprendía con dolor. Antes era coja y tome: “¿No entiendes la tarea? Coja mi cinturón y tome a ver si no entiende la tarea”. No, en la casa, lo mismo que aquí, los niños necesitan entender por qué las cosas son como son, cómo se pueden hacer las cosas y por qué.

Sin embargo, la transferencia del estilo cognoscitivo a su vida doméstica también pasa por el sistema de género. Casi todas las mujeres conversan alternativamente sobre el hogar, los hijos y el trabajo. Aunque algunos hombres dicen que el empleo en la floricultura los ha convertido en mejores administradores del presupuesto hogareño y otros hombres cuyas esposas trabajan en la industria de flores han dicho que el hecho de trabajar en la misma industria los ha hecho darse cuenta de que las mujeres no deberían tener que hacer todo el oficio doméstico solas, la mayor parte de los hombres no establecen la conexión entre la casa, la familia y el trabajo que sí establecen las mujeres.

Si bien Andrés Valderrama dice que ahora es más responsable, lo que quiere decir es que es más responsable en el trabajo. Valderrama no ha transferido su nueva sensación de responsabilidad a su hogar. Todavía le falta contribuir financiera o emocionalmente a la crianza de su hija. Su nueva esposa está embarazada, y él se ríe cuando le pregunto cuánto tiempo y dinero aporta al hogar. Paga por los servicios públicos, y no más. De hecho, al examinar su presupuesto monetario, se constata que destina menos dinero al hogar que a entretenimiento, y lo mismo se puede decir de su presupuesto de tiempo. Las mujeres no perciben sus vidas tan fuertemente segmentadas entre el hogar y el trabajo como los hombres, lo cual podría explicar el sesgo de género en la transferencia cognoscitiva. Lo que quiero resaltar a este respecto no es tanto el trabajo y la cognición, que es un campo de estudio más apropiado para los psicólogos, sino más bien sus efectos en términos de autoestima.

La industria floricultora y la igualdad de género

Al tiempo que la industria floricultora reafirma el marcado sistema de clases sociales que persiste en la sociedad colombiana, también ha facilitado explícitamente cambios de identidad positivos con respecto a las relaciones de género. En 1995, el gobierno del presidente Ernesto Samper creó la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres como respuesta a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer, de 1979. Lanzó programas ambiciosos en todo el país, bajo la premisa de que era imposible lograr la paz nacional si no había paz en los hogares.

La Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores) y sus divisiones administrativas regionales, como la Asociación de Floricultores del Norte de la Sabana (Aflonordes), han desarrollado programas

denominados Florverde, que reflejan las metas de la oficina presidencial al suministrar a sus miembros pautas para promover la equidad de género en las comunidades rurales (Friedemann Sánchez, 1999). A su vez, los cultivos de flores miembros de Asocolflores o de otras asociaciones regionales abordan ciertos temas designados por Florverde: (1) Cultivemos la Paz, que aborda el conflicto y la violencia dentro del hogar y fuera de este; (2) cuidado de los niños; (3) vivienda; (4) equidad de la mujer en el hogar, y (5) alfabetismo. Como se mencionó en el Capítulo 2, el programa Florverde también tiene un componente ambiental y de salud ocupacional, esencial para la etiqueta verde que los países europeos exigen para comprar flores.

El gerente de recursos humanos de cada empresa de flores tiene la responsabilidad de implementar en los cultivos el componente social del programa Florverde. Para esto se desarrollan varios talleres que abordan distintos temas. Es difícil determinar el porcentaje de cultivos que han llevado a cabo los talleres pues, como se mencionó y como otros investigadores han señalado (Meier, 1999), la afiliación a Asocolflores o a cualquiera de sus subdivisiones regionales es opcional.

En el caso de Flores Muisca y las demás fincas que forman parte de un consorcio de cultivos ubicados en la misma región y que emplean a cerca de dos mil personas, los gerentes han planeado e implementado los talleres para todos los trabajadores. En todos los cultivos del consorcio salvo uno, quien ocupa el cargo de gerente de recursos humanos es una mujer. En Flores Muisca, la gerente de recursos humanos dirige algunos de los talleres y capacita a los supervisores, dándoles pautas que deben seguir para que desarrollen los temas en otros cultivos. Para los fines de este libro, me concentro en dos de los cinco temas identificados por Florverde: prevención de violencia y equidad de género. Además, examino el asunto de la autoestima, que se relaciona tanto con la prevención de la violencia como con la equidad de género.

Dados los índices de violencia que experimenta Colombia, la serie de talleres sobre este tema aborda la violencia de una manera holística, operando bajo el supuesto de que la paz empieza en el hogar. Estos talleres abordan los difíciles temas del maltrato físico intrafamiliar contra las mujeres y suministran un folleto con ideas para manejar la ira y lograr la resolución de conflictos en el hogar. Las herramientas que ofrece fomentan el diálogo entre los cónyuges y entre padres y madres e hijos, y desarrollan una toma de conciencia en hombres y mujeres de que el maltrato intrafamiliar contra las esposas,

compañeras e hijas es inaceptable e indeseable. La toma de conciencia sobre la violencia que intentan desarrollar tiene un sesgo de género.

Sólo las mujeres participan en los talleres sobre autoestima. Los talleres abordan directamente el tema de la autoestima, al hablar con detalle acerca del valor de las mujeres como personas y al poner el énfasis en que los derechos de las mujeres son iguales a los de los hombres. En los talleres, las mujeres aprenden sobre sus cuerpos y su sexualidad de una manera positiva y afirmativa y aprenden, en muchos casos por primera vez, sobre su sistema reproductor, los métodos anticonceptivos y la sexualidad. Uno de los objetivos es que las mujeres comprendan que no se deben sentir obligadas a tener relaciones sexuales con sus compañeros o con sus colegas y que pueden tener control sobre sus cuerpos, incluida la decisión de quedar embarazadas y de prevenir las enfermedades de transmisión sexual.

Los talleres también se han concebido como una manera de empoderar a las mujeres en el hogar, al abordar la autoestima y el maltrato intrafamiliar desde una perspectiva femenina. En ellos, se busca que las mujeres entiendan que los hombres no tienen derecho a golpearlas y que ese comportamiento no debe ser la norma. Además, se habla a las mujeres como madres y se les enseña a mejorar sus destrezas como tales. La información suministrada incluye formas de comunicarse con los hijos y clases sobre nutrición, salud y abuso sexual. Finalmente, los talleres en los que participan todos los empleados hablan sobre el compañerismo, a fin de fomentar el buen trato entre los trabajadores.

En efecto, la industria floricultora está desmontando la transcripción pública del poder masculino en la comunidad rural de clase baja, y lo está haciendo de manera pública. De hecho, está utilizando sus relaciones de poder dominantes para cambiar el estatus quo de género en la comunidad misma. Este intento no significa que no existan inconsistencias en las acciones de la industria. Una de estas inconsistencias, como ya se mencionó, es el hecho de que a los operarios no los llamen *niños*, mientras a las operarias siempre se les dice *niñas*. Otra inconsistencia es que, pese al hecho de que existen supervisoras y profesionales mujeres, la mayor parte de estos cargos los ocupan hombres, en tanto entre los operarios la mayoría son mujeres¹.

¹ El departamento de Antioquia, en el noroccidente de Colombia, también produce flores, pero a menor escala. La relación entre trabajadoras y trabajadores parece ser todo lo contrario: el 70

Independientemente de si un cultivo ofrece talleres sobre equidad o autoestima, los cultivos de flores y sus trabajadores constituyen una comunidad que refuerza una serie de valores y creencias. Los cultivos fomentan relaciones que se han convertido en la base para que las empleadas intercambien servicios como cuidado infantil, artículos como una taza de azúcar e historias. Las empresas de flores también les dan a las mujeres un escenario donde pueden crear resistencia a la dominación que ejercen los hombres sobre ellas: este escenario es el cultivo físico, el lugar de trabajo.

Mientras los hombres siempre han tenido la cantina o la tienda donde se consume cerveza como un lugar de reunión, socialmente aprobado, para manifestar sus quejas y crear discursos en momentos previsibles, las mujeres no han tenido tradicionalmente un lugar socialmente afirmado para reunirse, porque la idea local ha sido que el lugar de las mujeres es el hogar: cada una *en* su propio hogar. Por consiguiente, los cultivos de flores se han convertido en este nuevo escenario para las mujeres, que refuerza el discurso de la solidaridad y el apoyo femeninos.

Afirmación y sumisión

Casi toda la teoría sobre el trabajo fabril y la modernidad aborda el tema de la identidad de los trabajadores diciendo que los empleados de las plantas de ensamble experimentan el yo de una manera segmentada: sienten que su identidad como trabajadores es menos real que su identidad como personas privadas (Berger *et al.*, 1973). La transferencia de tareas y de estilo cognoscitivo que ha ocurrido en el caso de las mujeres en la floricultura ha tenido un efecto opuesto al que planteaba el modelo del trabajo fabril. Las mujeres en la industria floricultora no se han alienado de sí mismas, ni han experimentado el yo de una manera segmentada. Por el contrario, la alienación que sentían en el hogar ha sido reemplazada por una toma de conciencia de su trabajo remunerado y no remunerado.

Muchos elementos influyen en cómo se siente y cómo actúa la gente, y es imposible decir que en Fagua y Canelón los talleres han influido en la

por ciento de los empleados son hombres. La comparación de las prácticas gerenciales entre ambas regiones es un tema ideal para investigaciones futuras.

autoimagen y el comportamiento de las mujeres, más que el ingreso que devengan. Tampoco se puede decir que la disciplina laboral es más importante en lo que respecta a la forma como las personas cambian su comportamiento, que la industria de flores como comunidad. Probablemente se trate de una combinación de todos los factores. El trabajo que la gente realiza en la industria floricultora alimenta la experiencia de los talleres que abordan la autoestima. Al mismo tiempo, la organización del trabajo y la retroalimentación que reciben las personas de su trabajo van de la mano con las experiencias que tienen en sus hogares. La experiencia de trabajar en la industria en general, el oficio en particular, el yo como trabajador, el individuo como madre y las relaciones con otros trabajadores se procesan en la mente y se alimentan mutuamente para validar el ser individual de las mujeres².

Las mujeres y los hombres participan en diferentes actividades y, al hacerlo, crean mundos diferentes y su experiencia de sociedad es diferente. Pese a su empleo remunerado en el sector formal, y de acuerdo con los hallazgos de Safa en el Caribe (1999), las mujeres siguen siendo identificadas, e identificándose fuertemente ellas mismas, con los oficios asociados con la maternidad y el hogar. Al trabajar en la industria floricultora, también han adquirido un sentido de sí mismas y de dignidad que en general no recibían de sus familias, en especial de sus parientes hombres. La toma de conciencia de las mujeres de este contraste ha hecho que cuestionen sus vidas en el hogar: si su trabajo y su ser como individuos se valoran en los cultivos, ¿acaso no se deben valorar también en el hogar? Los talleres abordan este tema directamente en la medida en que se refieren a la violencia intrafamiliar.

En las conversaciones, las mujeres enlazan los temas del hogar, el empleo, la familia y la comunidad mediante los conceptos de valoración y autonomía. Sienten que su individualidad, su humanidad y sus identidades como mujeres son borradas o no se tienen en cuenta cuando el espacio que ocupan día y noche es exclusivamente el hogar. Las jóvenes han visto a sus madres y a sus abuelas alienadas en el hogar, responsables de todos los quehaceres domésticos, ocupadas en el cuidado de los niños y los ancianos y en la atención al ganado que pasta a la vera de los caminos.

² Conviene mencionar que las experiencias no invalidan a los hombres como individuos en el proceso. Su posición en la sociedad de Fagua y Canelón siempre ha sido importante.

Las mujeres de mediana edad con hijos no recibían ninguna ayuda a este respecto por parte de sus maridos, si tenían hogares tradicionales, o de los padres de sus hijos, si habían sido abandonadas. Además, el maltrato intrafamiliar físico era frecuente hasta que las mujeres eran mayores y los hijos habían dejado el hogar. Los hombres tenían el poder de decisión sobre las finanzas y las compras del hogar, incluido el mercado.

Las mujeres de los cultivos a quienes entrevisté no se sentían alienadas, sino todo lo contrario. El trabajo en los cultivos de flores las hace sentir integradas a la comunidad y también las hace sentir como individuos completos. Dicen que su individualidad es reconocida por sus supervisores y que se valora su trabajo. Perciben valor en lo que hacen y sienten que su valor como personas es afirmado y reconocido por otros. Como dijo Carmen Ramírez:

Antes de trabajar con flores yo cocinaba y limpiaba lo de todos. Pero después de la comida, cuando había que lavar todos los platos, ¿quién se daba cuenta de que la cocina estaba limpia antes de la cena? Nadie. ¿Y quién se daba cuenta de que los platos ahora estaban sucios? Todo el mundo. En la casa, el trabajo sólo cuenta cuando no se hace. Pero nadie se da cuenta cuando se hace. Por supuesto, sólo el mugre [la suciedad] se ve. El oficio doméstico es muy desagradecido, ¿y quién le da a uno las gracias después? Pero aquí [el cultivo] yo cuento mis rosas y ellos [los supervisores] cuentan mis rosas. El trabajo se ve. De todas maneras sigo teniendo que cocinar y limpiar, pero por lo menos en las floristerías [los cultivos de flores] me dan las gracias y tengo la satisfacción de mi trabajo.

Los aspectos sociales del trabajo en los cultivos de flores les han dado a las mujeres una visión del mundo que antes no existía para ellas, en la que se sienten valoradas por sí mismas y por otros. La palabra que la gente utiliza constantemente para describir este cambio es *valoración*. Es una palabra versátil que denota una amplia variedad de conceptos como: valorar algo desde el punto de vista monetario; asignarle a alguien o a algo un valor, no necesariamente en términos monetarios; tener un concepto alto de alguien o pensar bien de él, y valorarse a sí mismo. Las personas no han adquirido el lenguaje de autoestima utilizado por la industria floricultora en sus políticas y talleres, pero las mujeres han adquirido el concepto y lo han transpuesto a sus propias nociones culturales de valor.

Las mujeres dicen que de las empresas de flores obtienen lo que no reciben en el hogar: el ser valoradas. Casi todas las mujeres reconocen, aunque no

necesariamente en la misma conversación en la que mencionan ser valoradas, que las empresas de flores han desempeñado un papel, al abordar la autoestima y el maltrato intrafamiliar en los talleres y al valorar el trabajo que realizan las mujeres en los cultivos. En esencia, las mujeres se sienten reconocidas por sus superiores en el cultivo, debido al trabajo que realizan, y a menudo dicen que debían ser “valoradas en la casa” tanto como las valoran en el trabajo.

Algunas de las pocas mujeres que no se sienten valoradas en el trabajo han completado su educación secundaria y sienten que su potencial es muy superior a lo que la empresa está dispuesta o puede reconocer ascendiéndolas a cargos de mayor rango. También tienden a pensar que los talleres son muy elementales, sin tener en cuenta que la mayor parte de la fuerza laboral no tiene el mismo nivel de educación que ellas tienen.

Las experiencias de los individuos en una parte de sus vidas proveen la base y las herramientas para analizar críticamente las experiencias en otra. Frases como “me di cuenta de que” son frecuentes en mujeres que comparan su trabajo en el hogar y en los cultivos de flores. La toma de conciencia también se expresa en tiempo presente —“me doy cuenta de que” — como frase inicial de una conversación sobre las distintas posibilidades de vida que las mujeres expresan según sus particularidades de edad, composición del hogar, educación y experiencia.

De hecho, cuando las mujeres dicen “me di cuenta”, están cuestionando las reglas culturales que rigen sus vidas. Así, las afirmaciones completas a menudo incluyen “me di cuenta de que otras personas me trataban mejor”, “que podía ser una mejor persona”, “que estaba aburrida en la casa”, “que no le iba a permitir que me volviera a pegar”, “que los niños le tenían miedo”, “que puedo ganarme mi propio dinero”, “que cuento como persona” o “que se me debe valorar”.

La toma de conciencia de sí que surge de la situación laboral ocurre de diferentes maneras para las mujeres y los hombres, según sus diferentes ocupaciones, las cuales están asociadas con distintas posiciones de clase social. El trabajo agrícola, que tiene que ver con la tierra y que ensucia las manos y el cuerpo, se ubica en los niveles más bajos de la estructura social³. Ser agricultor

³ Por ejemplo, cargar papa es un oficio que se ubica en el rango más bajo, porque no exige destreza, sólo fuerza, y el trabajo implica ensuciarse de la cabeza a los pies al cargar los sacos sobre los hombros.

no es una profesión valorada por las clases medias y altas en la estructura social colombiana. Por consiguiente, no sorprende que los operarios, es decir, los hombres que trabajan en el campo alistando las camas de flores, no expresen los mismos sentimientos de validación que sienten muchas mujeres. Para los hombres que han trabajado en la construcción, ser operarios en los cultivos significa descender un escalón en la escala social: es volver a la tierra.

Los empleos de los fumigadores o supervisores se ubican uno y dos escalones sociales por encima de los trabajadores rurales. Los pocos hombres entre 18 y 22 años que trabajan en el campo realizando trabajo con flores junto a las mujeres consideran que sus empleos en la industria tienen un mayor estatus que el trabajo puramente agrícola de preparar las camas. La diferencia entre el grupo de hombres que prepara las camas y estos trabajadores es sutil, pero importante: los pocos hombres que trabajan con las mujeres manipulan flores, no tierra. Su trabajo se relaciona con la suciedad, pero no es suciedad.

Para las mujeres que trabajan como operarias en los invernaderos de plástico, su empleo tiene un estatus más alto que cualquier otro oficio que hayan realizado antes y la mayoría percibe el trabajo positivamente⁴. Esta diferencia en la forma en que las operarias y los operarios experimentan sus empleos se explica por la posición inferior que, en general, las mujeres ocupan en comparación con los hombres en Colombia. “Trabajar la tierra” se considera inferior a casi todos los demás oficios, pero las labores que realizan las mujeres en el hogar, como criar niños, cocinar, limpiar y cuidar de los animales, tienen un estatus social incluso más bajo que los oficios que realizan los hombres trabajando la tierra. Así, para las mujeres, incluso si el trabajo con flores implica ensuciarse y ser asociadas con la tierra, es socialmente superior a cualquier posición que hayan tenido antes. Además, para las mujeres, el trabajo con flores, aún si se trabaja bajo plástico en los invernaderos, implica salir de la casa y experimentar una nueva libertad de movimiento.

El trabajo en la floricultura está socialmente estratificado. Los monitores y el personal de laboratorio están por encima de los operarios en estatus, pero por debajo de los supervisores. Las mujeres con rango de monitoras, supervisoras o personal de laboratorio han mejorado su estatus social en la

⁴ Hay una inconsistencia entre la forma en que las mujeres perciben sus empleos y las elevadas cifras de quienes renuncian al cabo de uno o dos años. Retomo este tema en el último capítulo.

comunidad en general. Casi todas las mujeres reconocen que en la industria floricultora han aprendido una ocupación y adquirido diversas habilidades, pero también se dan cuenta de que un ascenso también puede significar la pérdida de la camaradería social que comparten con otras operarias.

Las mujeres que ascienden en la escala laboral pierden parcialmente su red de apoyo social y emocional entre sus iguales; pierden su base social. Por consiguiente, hay un discurso o transcripción pública entre las mujeres que las desalienta de ascender de rango, pues la persona que rompe el canon de conformidad corre el riesgo de que la aíslen y esparzan rumores sobre ella. Por consiguiente, no sorprende que, cuando se les pregunta, casi todas las mujeres dicen que no quieren ser supervisoras o monitoras, sino que desean moverse lateralmente en el cultivo como operarias y aprender otras habilidades.

No existe un paralelo en los hombres con relación a este tema de valoración. En la cultura colombiana, el trabajo de los hombres siempre se ha valorado. Incluso el trabajo agrícola masculino tiene valor dentro de su propia clase social: es superior al trabajo doméstico, remunerado o no, de las mujeres. Por consiguiente, los hombres no experimentan el trabajo en los cultivos de flores de la misma manera que las mujeres, en cuanto no lo perciben como un ascenso social o emocional. De hecho, dicen que les da lo mismo sembrar papa o trabajar en un cultivo de flores. Para los hombres, es casi como cualquier otro empleo disponible; *casi*, porque la construcción, manejar un camión o un tractor, o cualquier actividad que implique maquinaria o que no se asocie con la tierra, es socialmente superior a las labores agrícolas, incluso si se gana lo mismo.

En otras palabras, aunque todos estos trabajos se ubican dentro del mismo rango de remuneración, las recompensas sociales son diferentes. En mis entrevistas, las declaraciones de los hombres con respecto a este tema son consistentes, y se parecen a la respuesta de Tulio Romero: "Todo es lo mismo, todos los trabajos pagan lo mismo: el salario mínimo. No importa en dónde trabaje uno, con tal de que le paguen". Pero los hombres, entre ellos Tulio Romero, siempre dicen que preferirían tener un empleo en "la rusa" (la construcción) como obreros. Trabajar con flores implica un escalón menos en términos de prestigio social.

En lo que respecta a la remuneración en sí, en la industria floricultora mujeres y hombres devengan salarios iguales. Hay ligeras variaciones que dependen de la antigüedad, pero como regla general, según se explicó en el

Capítulo 2, un trabajador recién vinculado, ya sea hombre o mujer, empieza con el salario mínimo establecido por el gobierno con base en una semana de cuarenta horas laborales. Un obrero de la construcción recién vinculado también se gana el salario mínimo, pero los hombres consideran que ser operarios en un cultivo de flores rebaja su estatus social y su persona, porque lo relacionado con flores se percibe como trabajo de mujeres. No es el trabajo en sí lo que disminuye el estatus, sino el hecho de que lo realizan mujeres.

Los hombres dicen sentirse físicamente confinados en el entorno cerrado de los invernaderos de plástico. La sensación de confinamiento de los hombres, contrastada con la sensación de libertad de las mujeres, puede sorprender. Sin embargo, las mujeres se sienten confinadas en el hogar y experimentan una sensación de liberación en los cultivos, a diferencia de los hombres, quienes afirman sentirse libres cuando trabajan “en el campo”. En los cultivos, los hombres se describen como “sometidos”, palabra que implica una cierta sumisión y obediencia. El sometimiento también entrafña la sensación de estar, no sólo bajo el control de otro, sino subyugado y humillado. José Rodríguez describe la experiencia de la siguiente manera:

El cambio en el trabajo [de la agricultura tradicional] ha sido el sometimiento. En el campo hay libertad, aquí hay sometimiento. En el campo también hay una persona que lo controla a uno. Pero aquí el sometimiento viene con exigencias. En el campo, manejo mi propio tiempo. Aquí, cada tarea tiene un límite y si uno lo sobrepasa, se mete en problemas con el supervisor.

José Rodríguez expresa la pérdida de control en lo que respecta a organizar el trabajo que sienten los hombres que pasan de la agricultura de subsistencia, la construcción u otra labor manual al trabajo con flores, con la disciplina que implica la operación de los cultivos. Los hombres jóvenes oriundos de Chía y Cajicá no manifiestan esta sensación con tanta fuerza como los hombres mayores que provienen de zonas rurales lejos de Bogotá y que tienen menos educación y experiencia con la vida urbana.

Algunos hombres dejan de trabajar en los cultivos, porque no pueden con la disciplina. Desde luego, el sometimiento es más penoso si el supervisor es una mujer, porque los hombres están habituados a que las mujeres se sometan a ellos, y no al contrario. Los hombres están acostumbrados a dar

órdenes a las mujeres, no a recibirlas de ellas. Esta transcripción oculta se hizo más explícita cuando le pedí a un amigo, también antropólogo y colega, que entrevistara a algunos de los hombres, porque no parecían sentirse tan a gusto hablando conmigo como las mujeres.

En vista de estas actitudes, es especialmente notable que la transcripción en general aceptada de dominación por fuera de los cultivos ya no sea aceptable en las fincas cuando el hombre ocupa un rango inferior en la estructura de la empresa que las mujeres con quienes interactúa. Esta inadmisibilidad rige incluso cuando tanto el hombre como la mujer pertenecen a la misma clase social por fuera del entorno laboral. Así, los hombres han tenido que aprender nuevas formas de relacionarse con las mujeres, por lo menos cuando tratan con supervisoras y gerentas en los cultivos.

Además, José Rodríguez, a semejanza de otros hombres, describe el trabajo en el escenario laboral de la industria floricultura como un cambio de ser “jornaleros” y “campesinos” a ser “obreros”. Este cambio lo sienten como verdadero, pese a que los cultivos de flores se encuentran en el campo y a que el trabajo es agrícola, conectado con la suciedad; sin embargo, no se considera trabajo en el campo. De paso, esto respalda aún más mi idea de que el trabajo en la floricultura es trabajo de la línea de ensamble para los mercados globales, en vez de agricultura tradicional.

Las mujeres no manifiestan sentimientos de sometimiento, confinamiento o falta de control en su trabajo. Estos sentimientos se expresan con respecto a su posición en el hogar, que las mujeres describen como esclavitud. Las mujeres opinan que los cultivos de flores les han dado la oportunidad de crear y expandir sus redes sociales, incluso quienes permanecen solas la mayor parte del día, ocupándose de sus camas de rosas. Muchas empleadas se sienten felices de tener un grupo de trabajadoras de flores como comunidad de amigas con quienes hablar y alimentar una sensación de camaradería. Numerosas mujeres dijeron que casi “no podían esperar” a trabajar en los cultivos, ganar algo de dinero y salir de la casa. En las fincas tienen compañía, mientras que en casa se sienten solas y aburridas.

Polifonía de voces

Según Stephen Gudeman y Alberto Rivera (1990), el objetivo de la casa en el altiplano, la región donde se ubican Fagua y Canelón, es mantenerse. El lenguaje local se refiere a este mantenimiento como “la base” o “el fundamento”. Según explican, la base es la plataforma sobre la cual se construye el hogar; es el elemento básico necesario para que funcione e incluye tierra, herramientas, animales, semillas y medicina para los animales. En esta metáfora, el fundamento se puede expandir y contraer según el tamaño y la riqueza del hogar: una casa más pudiente tiene una base más grande. La construcción y el mantenimiento de activos por los individuos se realizan no sólo para aumentar la influencia y el poder en el hogar, sino como una estrategia por parte de individuos y miembros de la familia de mejorar sus posibilidades en el futuro, de mantener su nivel de vida, de apoyar su hogar, de mantener su base.

La región de Fagua y Canelón ha cambiado culturalmente a un ritmo veloz en los últimos 20 años, en gran parte debido a la industria floricultora. Cuando la economía de Fagua y Canelón era campesina, con base en una agricultura de subsistencia, cada parte del proceso de producción provenía del hogar y se hacían todos los esfuerzos posibles por mantenerla dentro del hogar, con el fin de preservar el fundamento, la base. Según señalan Gudeman y Rivera (1990), en ese modelo de economía local la casa producía y manejaba el capital circulante, a través del cual se conectaba con el mercado. La gente cultivaba ciertos productos para venderlos por fuera y conseguir el dinero necesario para comprar otros artículos que ingresaban a la casa y reemplazaban la base que antes se había ido “para afuera”. Por ejemplo, es posible que algunas personas hayan cultivado cebollas no para consumir, sino para vender en el mercado a cambio de arroz.

Aunque no existen datos demográficos con respecto al porcentaje de la población en ambos municipios dedicada a la agricultura, una simple caminata por Fagua y Canelón le indica al visitante que es muy pequeño. Utilizando el modelo teórico de Gudeman, según el cual la base “se refiere a cualquier cosa que contribuya al sostenimiento material y social de unas personas que comparten una identidad: tierra, edificaciones, abastecimiento de semillas, conocimiento de prácticas, una red de transporte, un sistema de educación o ritual” (2001: 27), formulo algunas preguntas que surgen en vista del súbito y drástico cambio cultural en la región:

¿Qué le sucede a la base cuando la propiedad misma se ha reducido físicamente hasta el punto de que no existe tierra adicional alrededor de ella y las personas, utilizando el concepto de Gudeman, se quedan desbasadas o sin base? ¿De qué manera ha cambiado pensar en la base ahora que casi nadie vive de la agricultura de subsistencia y que pocas personas son dueñas de sus casas? ¿Piensan de maneras diferentes los hombres y las mujeres sobre estos asuntos? Yo argumento que los cambios en Fagua y Canelón reflejan las adaptaciones que han hecho los individuos para hacer y mantener su base. La base ha sido reconceptualizada por la población local, de modo que ya no incluye semillas o tierra agrícola, sino cuerpos, energía para devengar un ingreso salarial y hogares sin violencia.

Existe una sensación de urgencia e inmediatez en las vidas de la gente en la región. Muchos individuos planean cómo van a pagar los alimentos y el arriendo, no en el largo plazo, sino en los siguientes dos meses. La vida en la región tiene que ver con la supervivencia física y emocional; incluso el conflicto civil de Colombia ocupa un segundo lugar. Lo que la gente sí tiene, como exploro en los siguientes dos capítulos, es su propio ser y las redes sociales que construye. Su nueva base se compone de sus cuerpos y sus relaciones sociales, en vez del concepto de pertenencias materiales como activos que sus abuelos quizás hayan considerado como algo esencial. Por ello los individuos invierten diligentemente en el establecimiento de redes sociales. Como dice Gudeman, “hacer y mantener la base es una preocupación esencial de la comunidad, pues la base crea a una comunidad al tiempo que se hace la base” (2001: 36, mi traducción). Las personas crean y cultivan su capital social, porque quienes no desarrollan relaciones pasan de la pobreza a la indigencia (Guyer, 1997: 121).

La atmósfera cultural en Fagua y Canelón cambia continuamente; una mezcla de migrantes, locales y gente urbana vive en la región. Casi todos los migrantes tienen visiones culturales tradicionales ancladas en la agricultura de subsistencia, mientras que la población local tiene una ética de trabajo proletaria y una mezcla de cultura urbana y rural. Como se describe en el Capítulo 5, la mayor parte de quienes tienen propiedad en la región poseen tierra suficiente para ubicar en ella una casa prefabricada o construir la casa ellos mismos, pero no es lo bastante grande como para vivir de la agricultura de subsistencia. Según los datos recopilados en mi encuesta, cerca del 47 por ciento de las mujeres y el 59 por ciento de los hombres de mi muestra llegaron

de otros municipios en el curso los últimos quince años. La mayor parte de las personas que migran traen una cultura de agricultura de subsistencia y una organización doméstica patriarcal.

Por consiguiente, no sorprende el hecho de que haya marcadas diferencias en cómo la gente afronta la vida y percibe el hogar. Existe una sensación de desarticulación en la polifonía de voces culturales. Están las mujeres descritas en el Capítulo 6, que están forjando nuevas identidades, un nuevo concepto sobre el hogar y la familia, y simultáneamente hay familias enteras que migraron juntas y se aferran a sus ideas basadas en la agricultura de subsistencia, al tiempo que trabajan en los cultivos de flores. Los más conservadores en sus ideas sobre la división del trabajo por género en el hogar son los migrantes hombres solteros. Es necesario escuchar a todas estas voces, con el fin de entender la diversidad de organizaciones domésticas y la forma en que reflejan las visiones de la vida con sesgo de género y, por ende, de la organización del hogar.

De la base al cuerpo

A los hombres oriundos de Boyacá y Cundinamarca (áreas dedicadas primordialmente a la agricultura de subsistencia) les aterra la manera en que se trata la tierra en los cultivos de flores. Antes de trabajar en los cultivos, estos hombres habían sido trabajadores agrícolas, dedicados sobre todo al cultivo de papa y cebolla. Manifestaron su consternación por la forma en que se preparan las camas de flores para el cultivo, que incluye la esterilización de la tierra con vapor caliente para controlar plagas, hongos y moho (Figura 4.1). Consideran que esta práctica va en contra del orden natural. Según les explicaron a Gudeman y Rivera (1990), Dios le dio vida a la tierra y esterilizarla es ir en contra de la manera en que Dios quiere que sea la tierra. Estos hombres dijeron que al forzar a la tierra a hacer algo que no está en su naturaleza, las empresas están forzando sus límites. Así mismo, los hombres se refirieron a la tierra como “la base”, según documentan también Gudeman y Rivera (1990). Según ellos, al esterilizarla están matando la base. Mencionaron “la pena” que sienten por la tierra, por la base.

Figura 4.1. Al tiempo que se construyen los invernaderos de plástico y madera, los trabajadores van preparando la tierra para el cultivo de flores. A la tierra arada y suelta se le agrega a veces cascarilla de arroz.



Por lo tanto, para los individuos rurales que han vivido de la agricultura la base es una visión que en Fagua y Canelón se torna intangible e imposible de materializar. No hay tierra, no hay agricultura de subsistencia, y en este sentido, utilizando el concepto de Gudeman (2001), está desbasada o sin base. Sólo hay empleos asalariados. Alirio Casas, migrante de la región del Tolima, de 47 años, expresa su visión de “la base” diciendo: “Mi salario no basta para vivir con fundamento; sólo alcanza para vivir. Lo mejor sería tener una casita y no tener que pagar arriendo”. Su salario no alcanza para vivir con “fundamento”, con lo cual quiere decir ser dueño de una casa pequeña para no pagar arriendo.

Alirio expresa, con la palabra “fundamento”, el mismo concepto desarrollado por los raizales: no puede echar raíces. Vive con su esposa Margarita Rodríguez y un hijo, en condiciones precarias en las que los tres duermen en un cuarto arrendado, con una cama, una mesa, varias butacas y un radio como sus posesiones. Margarita prepara los alimentos en un cocina hechiza en el exterior. La estufa de dos fogones se coloca sobre una mesa de madera afuera de la casa, contra uno de los muros, con un techo de lata encima para

protegerla del agua cuando llueve. Lava la loza en el lavadero, y allí mismo lava también la ropa.

A diferencia de los hombres, las mujeres rurales migrantes no hablan en términos de la base, y pocas personas oriundas de Fagua y Canelón se refieren a la base o “fundamento”. Independientemente de su lugar de origen, la gente de Fagua y Canelón no tiene el mismo estilo de vida que tenía hace 15 o 20 años, y debido a las precarias circunstancias de vida descritas, se piensa menos en el futuro que en las necesidades inmediatas. Para la mayor parte, la vida consiste en sobrevivir de una quincena a la siguiente. La manera en que los hogares raizales y antiguos establecidos con niños, padres y abuelos (si viven con ellos) se proyectan al futuro es a través de sus hijos. Pero los más jóvenes, los individuos que tienen entre 18 y 32 años, tienen como meta “superarse”, y en eso se concentran. En este caso la transcripción es superar la falta de educación y la falta de estabilidad material y financiera, y el subtexto incluye mejorar en términos de posición social.

Los jóvenes que no provienen de una formación en la agricultura de subsistencia tienen una mayor capacidad para tender puentes sobre la brecha cultural. Para ellos, la base no consiste en tierra, porque no la hay. Más bien, ellos mismos son la nueva base: sus mentes, sus cuerpos y su capacidad para trabajar son lo que se requiere para “superarse”, para progresar y para ser mejores de lo que eran antes. Este es su propósito en la vida y es lo que los impulsa a seguir adelante.

Para la mayor parte, “superarse” es algo que se debe hacer personalmente. Entre este grupo de jóvenes, las mujeres dijeron que la superación también se logra a través de los hijos, mientras que los hombres no incluyen a los hijos. Así, las mujeres se refieren a “mis hijos” y “los hijos” como parte de la base, aunque en la conversación de las mujeres a menudo no se menciona a la familia como una unidad. Como dato interesante, los hombres mencionan a la “la familia” con más frecuencia, sin especificar qué miembros la componen. Así mismo, su lenguaje denota una conexión ligeramente menos personal, pues dicen “la” familia y no “mi” familia.

Como se observó, los migrantes hombres solteros tienden a ser los más conservadores y tradicionales. Proviene de zonas rurales donde hay muy poca o nula educación. La mayor parte de ellos habían sido campesinos, dedicados a trabajar la tierra en agricultura de subsistencia o como jornaleros remunerados. Unos pocos, procedentes de los llanos orientales o la costa

Atlántica, solían ocuparse del ganado. Estos hombres quieren establecer hogares tradicionales en los que ellos proveerán el ingreso y las mujeres se quedarán en casa, criando a los niños y realizando los quehaceres domésticos. Sin embargo, son sensibles al entorno en Fagua y Canelón y a los cultivos de flores. Se dan cuenta de que la familia que quieren podría ser posible “allá”, es decir, en su región de procedencia, pero no “aquí”, en Fagua y Canelón.

Por el contrario, las mujeres migrantes solteras son unas de las más liberales y no tradicionales. Están luchando contra los ideales culturales que impregnan la región y que exhiben los hombres migrantes solteros, las familias de migrantes y otras familias e individuos locales tradicionales. Los migrantes han sido por lo general hombres, no mujeres, y por eso una mujer que migra sola es una persona aparte del grupo de donde provino. Estas mujeres están presionando el cambio cultural y forzando el cambio, al establecer una norma de comportamiento diferente que no se ajusta a la cultura tradicional.

Como veremos, están escogiendo vivir sin compañeros hombres, porque los hombres son percibidos como un desgaste. En efecto, al prescindir de su quehacer doméstico incondicional, las mujeres están eliminando la base o fundamento de los hombres y los están manteniendo literalmente en sus cuerpos, al invertir menos energía en las labores domésticas que requieren los hombres. Los hombres locales y la sociedad en general no se han puesto al día con el cambio cultural. Por el contrario, las decisiones de las mujeres han creado una fuerte reacción que exploro en el Capítulo 6.

Maternidad y paternidad

La mayor parte de las mujeres no ha reemplazado sus identidades en materia de maternidad por identidades como trabajadoras, sino que las han combinado. Estas mujeres han adquirido una intensa sensación de estar en este mundo solas, sin compañeros o potencialmente sin compañeros, y de tener dos propósitos en la vida: trabajar y criar a sus hijos. Este proceso ha sido gradual. Ya hay tres generaciones de trabajadores floricultores en la región, y los jóvenes han observado a los viejos, han aprendido de su experiencia y la han adaptado. Al asumir el control sobre sus propios hogares, muchas mujeres han cambiado lo que a menudo era su fuente de subordinación —su asociación con la vida doméstica— para empoderarse.

Mientras las mujeres con hijos se presentan a sí mismas ante el mundo como madres, no sucede lo mismo con los hombres, quienes no dicen espontáneamente que son padres, sino únicamente que son solteros. Los hombres sólo se presentan como padres cuando son el único padre que tiene el niño. Las mujeres solteras se refieren a sí mismas como “madres solteras”, y así las llaman también los demás; eso indica la falta de un compañero o padre para los hijos y también el “estado civil” de ser solteras. Los hombres, sin embargo, no se refieren a sí mismos como “padres solteros”, sino más bien como “padres solos”. El término “padre solo” se refiere a un estado emocional e individual, más que a uno social. Por consiguiente, los términos denotan de por sí una conceptualización diferente del yo, la maternidad y la paternidad.

Para un gran porcentaje de los individuos con quienes conversé, los hombres son percibidos como pasajeros, y así se perciben ellos también. Hernán Rocha, de 34 años, es un inmigrante de Pasto, en el suroccidente de Colombia, y padre ausente de un hijo. No recuerda qué edad tiene el niño. Hernán ha transportado flores en el cable vía durante dos años. Sus ideas sobre la paternidad son semejantes a las de muchos de los hombres a quienes entrevisté:

Los hijos son más de sus madres que de los hombres. Una mamá hace lo que sea por sus hijos, nunca los deja. Nosotros los hombres, pues podemos ser responsables, pero nunca es lo mismo. Estamos solos en la vida. Las mujeres siempre tienen a sus hijos.

Obsérvese que Hernán Rocha se refiere a los hombres como hombres, incluso cuando son padres, y a las mujeres siempre como madres. Incluso los términos que utiliza — madres y hombres — revelan su pensamiento. Su categorización de los hombres y las mujeres no es paralela.

A semejanza de Antonio Yepes y otros hombres, Hernán Rocha dejó ver una sonrisa avergonzada cuando contestó las preguntas sobre si tenía hijos, dónde estaban y si respondía por ellos. Los hombres saben que deben responder, por lo menos financieramente, por los hijos que engendran, y la sonrisa denota la toma de conciencia de que no está cumpliendo con su responsabilidad. Da la idea de que se está saliendo con la suya. La paternidad es una responsabilidad que para los hombres es opcional.

Es interesante el hecho de que, culturalmente, a las trabajadoras de los cultivos de flores las llaman despectivamente “las floristeras”, una alusión

peyorativa a su supuesta liberalidad sexual. Como explico más adelante, esta reputación es resultado de su autonomía e ilustra hasta qué punto quienes se aferran a valores tradicionales se sienten amenazados por el cambio anunciado por la independencia de las mujeres trabajadoras. Las acusaciones de promiscuidad son un intento de invalidar las decisiones que están tomando las mujeres y de mantener el estatus quo determinado por una ideología patriarcal.

En general, las percepciones que tienen los hombres y las mujeres acerca del mundo son asincrónicas. Mientras las mujeres presionan el cambio cultural, los hombres le ponen resistencia. Algunos hombres se sienten atrapados entre tradiciones con las que no están de acuerdo, porque son “machistas” y son vistos socialmente como hombres que deberían ser capaces de controlar a sus mujeres. Sin embargo, el significado más profundo que subyace a la transcripción del apelativo de “floristera”, con que llaman a las mujeres, no es entendido por los hombres en general, quienes no están al día con los cambios rápidos que han ocurrido.

Por el contrario, las mujeres están conscientes del significado que subyace al término. Las mujeres que trabajan en los cultivos de flores están por fuera del hogar a diario, lo cual infringe las convenciones de género tradicionales. Cuando se les pregunta acerca de su reputación de liberalidad sexual, las mujeres se ríen y dicen: “¿Y qué? Que les duela. Yo recibo mi depósito directo cada quincena”. Ese “que les duela” es el reconocimiento de que a la gente le puede molestar el hecho de que no estén en el hogar y que se ganen un salario.

Dignidad y autonomía

Como en la literatura sobre la línea de ensamble para los mercados globales las mujeres, por lo general, se han descrito como víctimas pasivas de las industrias, los académicos que intentan darles a las mujeres agencia y mostrarlas como personas que oponen resistencia a las industrias han ampliado la definición de resistencia de modo que incluya actos simbólicos que aportan alivio psicológico sin impugnar realmente la estructura de autoridad vigente en los escenarios laborales⁵.

⁵ Véase, por ejemplo, Ong (1987). Bettina Aptheker (1989), sin embargo, despoja al concepto de cualquier poder analítico al argumentar que la sola supervivencia es un acto de resistencia.

Para entender el caso de las mujeres en este estudio es más útil la definición de resistencia de Scott (1990), como una manera de expresar disenso tras bambalinas, de expresar relaciones de poder desiguales en transcripciones ocultas que aun así transforman las transcripciones públicas⁶. En este sentido, se puede percibir a las mujeres en Colombia como personas que no oponen resistencia a la estructura de autoridad de la industria floricultora, pero que utilizan los instrumentos que la industria misma les ha dado para oponer resistencia a la dominación masculina en el hogar.

Como demuestra la siguiente historia de vida, la resistencia consciente de las mujeres contra la dominación masculina en el hogar resulta de combinar los sentimientos de afirmación que experimentan en los cultivos de flores con la alienación, la falta de apoyo y el maltrato intrafamiliar que sufren en los hogares. Mercedes Vega tiene cuatro hijos; dos son de su primer marido (por cohabitación sin matrimonio) y dos del segundo. Al describir su historia de vida, dice con una gran sonrisa: “sí, tuve dos maridos, el primero porque era inocente, el segundo porque tenía experiencia”.

Otra trabajadora, que se nos acerca curiosa, escucha el comentario de Vega y, riendo, replica: “Mmm, el primero por inexperiencia y el segundo por sinvergüenza”. Vega le dice, en broma, que más bien se vaya a poner a trabajar las tijeras, y así le insinúa que no se meta en lo que no le importa. Vega estuvo casada siete años con su segundo marido y lleva cinco años separada. Utiliza la palabra “separada”, y no divorciada, porque ella y su marido nunca se casaron legalmente. Si se hubieran casado legalmente, se habría referido a él como su “esposo”, y en vez de separada habría dicho “divorciada”. Vega lleva dos años trabajando para Flores Muisca y 16 en la floricultura. Con su franqueza usual y su agudeza mental, resumió el cambio en su vida desde su separación:

A mí no me gusta que me pongan el pie encima, y en mi casa. ¡No lo hacen aquí, menos allá! Eso es que lo humillen a uno. Aquí nadie lo humilla a uno. ¡Agradezca que le doy de comer, agradezca esto, agradezca lo otro! ¿No le parece que es mejor tomarse una agua de panela tranquila que un pollo amargado?

⁶ Véanse, por ejemplo, Kevin Yelvington (1995) y Devon Peña (1997).

Mercedes Vega pone de relieve las decisiones intencionales que ella, a semejanza de otras mujeres, ha tomado. Decidió que quería vivir sola y le pidió al padre de sus dos hijos menores que se fuera de la casa. La comparación que hace entre el agua de panela, una bebida tradicional no costosa y usual entre los pobres, y el pollo, un alimento que significa un lujo en la mayor parte de los hogares de Fagua y Canelón, deja ver la diferencia en bienestar material entre el tiempo en que su marido vivía con ella y después de que se fue. Mercedes señala que la pérdida en nivel de vida que experimentó al convertirse en madre soltera es compensada por los beneficios emocionales que le representa el hecho de vivir sola y en paz.

A semejanza de muchas mujeres que trabajan en floricultura, Mercedes Vega establece conscientemente una comparación entre los cultivos y el hogar, cuando dice que en el cultivo no está en una posición sumisa, y mucho menos permitiría que le asignaran una posición de sumisión en su propio hogar. La afirmación de que no le gusta que un hombre le ponga el pie encima denota las restricciones físicas, muy literales, de la inequidad de género que ella y otras mujeres experimentan en el hogar. “El pie encima” equivale, en lenguaje coloquial, a lo que José Rodríguez describió más elegantemente como “sometimiento”. Más adelante en la entrevista, Vega opina abiertamente que en el hogar las mujeres son humilladas por sus compañeros cuando el marido exige sumisión simplemente, porque los hombres traen ingresos a la casa. La metáfora para ingresos es “traer el alimento al hogar”.

Vega sostiene a sus cuatro hijos sin ayuda financiera o emocional de sus padres, a quienes no les interesa tener contacto con los niños. Está consciente de que su familia tiene menos seguridad financiera ahora que cuando vivía con su marido, pero también pone de relieve la frustración que muchas mujeres en la región expresan en el sentido de que incluso, cuando hay un compañero en casa, eso no garantiza que siempre lleven dinero al hogar. Casi todos los hombres gastan un porcentaje considerable de sus salarios en cerveza, y algunos tienen varios hogares u otras mujeres a quienes ayudan financieramente. Aunque vivir en un hogar con dos o más adultos que trabajan aporta un mejor nivel de vida, muchas veces esta idea de ingresos dobles es sólo eso, una idea, un potencial.

El caso de Mercedes Vega es específico de las mujeres que solían vivir en un hogar nuclear con un compañero e hijos, pero que viven actualmente en hogares con sus hijos y sin compañero. Sin embargo, las mujeres también se

refieren a las humillaciones que tienen que soportar de abuelos, padres, tíos y hermanos. Es el caso de Susana Hincapié, de 32 años, madre soltera de un niño de siete, cuyo padre los abandonó. Hincapié proviene de una familia rai-zal y su padre tiene mucho poder y es muy respetado en la región. Sin embar-go, cuando Hincapié habla sobre su padre, pone los ojos en blanco y hace un gesto de repulsión. Se pregunta qué pensaría la gente si supiera la calidad de vida que semejante hombre tan “respetable” les da a las mujeres en su hogar. No molesta a los hombres de la casa, sus hijos y su nieto; pero las mujeres son sometidas a maltratos tanto físicos como verbales de él y del hermano mayor, Álvaro, que tiene 26 años.

Sentimientos como los que alberga Susana Hincapié han existido en la comunidad desde hace mucho tiempo y contienen bastantes transcripciones ocultas⁷. Lo extraordinario en Fagua y Canelón es que estos sentimientos con-tra el maltrato, unidos a la afirmación que reciben las mujeres en el trabajo, ahora se están aireando y se está actuando de conformidad, de modo que se podría decir que se está creando una nueva transcripción pública con respecto a las relaciones de género en el hogar.

Esta revisión está ocurriendo de diversas maneras que menciono con detalle en el Capítulo 6. Por el momento, muchas mujeres están impugnando la autoridad de sus compañeros y están dejándolos temporal o permanente-mente, y a veces también están dejando a sus hijos. Las mujeres también de-ciden tener hijos ellas solas, sin una pareja. Ya en la región es más frecuente tener compañeros seriales. Un puñado de mujeres decide permanecer solte-ras y célibes.

Desde luego, no se puede afirmar que las mujeres no quieren tener com-pañeros y que no necesitan o no quieren relaciones, porque la mayor parte de las mujeres solteras habla sobre su deseo de encontrar una pareja. Numerosas madres solteras manifiestan un deseo similar, y muchas mujeres que viven en pareja dicen que quieren seguir así. No existe una transcripción oculta de

⁷ Juanita Barreto Gama y Yolanda Puyana Villamizar (1996) escriben sobre el proceso de socia-lización en Colombia, en el que son frecuentes el maltrato y la violencia. Esta etnografía utili-za exclusivamente voces femeninas para entender la interiorización de patrones de maltrato en la identidad del individuo.

odio hacia los hombres⁸. Existe una tendencia hacia la maternidad soltera. En el cultivo en el que realicé mi trabajo de campo, el 23 por ciento de las mujeres eran madres solteras que vivían solas con su hijo o hijos (véase Tabla 2.8). Lo cierto es que, mientras más edad tiene una mujer, más radicales son sus decisiones con respecto a garantizar su autonomía financiera y emocional.

La industria de las flores les está dando a las mujeres herramientas para oponerse a las prácticas locales de inequidad de género en el hogar y en el trabajo. La industria está abordando abiertamente temas sensibles como el maltrato marital y la resolución de conflictos en la familia. La industria “predica y aplica”, dándoles a las mujeres clases sobre autoestima y sobre la igualdad que deben tener en casa con respecto a sus parientes varones, al tiempo que les da empleos con salarios equivalentes a los de los hombres.

⁸ Las reacciones de la gente cuando les he hablado sobre mi trabajo en Colombia y Estados Unidos han sido radicalmente diferentes. En Estados Unidos, las personas escuchan un subtexto de odio a los hombres. En Colombia, las personas no perciben el argumento como polarizado entre el bien y el mal, hombres y mujeres.

CAPÍTULO 5

TIERRA, VIVIENDA, DINERO Y REDES SOCIALES

El mundo del trabajo está estratificado y abunda en diferencias de poder entre empleados, supervisores, gerentes y dueños. Los dos capítulos anteriores han mostrado la dinámica jerárquica sociolaboral en la industria floricultora en Colombia. La estratificación del poder también influye en las interacciones sociales por fuera del ámbito laboral. De hecho, los hogares están compuestos por individuos con necesidades y deseos diferentes y con recursos distintos. En el hogar, las diferencias de poder entre hombres y mujeres y entre jóvenes y viejos se ejercen a diario de diversas maneras. Por ejemplo, decidir comprar un radio o definir a cuáles parientes se les va a hacer visita son interacciones saturadas de luchas de poder, ya sean intensas o leves. Estas interacciones pueden ser escudriñadas analizando la dinámica de poder dentro de las relaciones de género y de las diferencias generacionales respecto a la asignación de los recursos y el tiempo.

En los siguientes dos capítulos examino la negociación y la formación de activos en los hogares en Fagua y Canelón. En este capítulo presento el marco teórico de la economía del hogar, específicamente de la negociación en el hogar. Examinaré en detalle la distribución de la propiedad de la tierra y la vivienda por parte de los empleados de Flores Muisca desagregando los datos por género y estatus residencial. Además, estudiaré los parámetros culturales de la distribución del ingreso y el oficio doméstico de habitantes de Fagua y Canelón. Este capítulo examinará con mayor detalle cómo la propiedad de activos, los salarios, el capital social y la autoestima se ponen en movimiento

como herramientas de negociación entre los miembros de hogares en Fagua y Canelón. En el capítulo 6 combino los datos cuantitativos y etnográficos.

Economía doméstica

Hasta hace más bien poco, los procesos económicos de los hogares no se habían estudiado mayormente. Aunque estudios antropológicos anteriores sobre producción y consumo en sociedades campesinas latinoamericanas definían el hogar como la unidad básica de producción y consumo (Hoyos 1996; Netting 1989; Shanin 1971), no examinaban las actividades económicas reales ni las relaciones en torno al consumo y la producción que operan *dentro* del hogar, sino, más bien, se enfocaban en la definición del hogar y de los límites de este (Bentley 1984; Hammel 1984; Wilk 1984)¹. La presunción de que los hogares campesinos, en vez de los individuos dentro de los hogares, son las unidades básicas de consumo y producción impidió durante mucho tiempo el estudio de los procesos económicos reales de toma de decisiones y asignación de recursos en el hogar. Más aún, la suposición del hogar unitario ha impedido el análisis de la distribución de activos por género, así como el estudio de los efectos de la distribución de activos en la negociación en el hogar. Mi estudio suministra un vínculo entre los activos y la negociación en el hogar.

La escasez de estudios sobre la economía doméstica terminó con la publicación de un artículo pionero de Gary Becker, titulado “A Theory of the Allocation of Time” (1965). Allí el autor reconocía el oficio doméstico² como un tema de interés para la economía, y admitía, por fin, que el hogar no sólo es un lugar de consumo, sino también un lugar de producción³. La nueva teoría se conoció como la Nueva Economía Doméstica, y sostiene que los hoga-

¹ Los antropólogos económicos formalistas aplican el marco económico neoclásico al análisis de la cultura. Examinan la producción, el consumo y la distribución de recursos entre diversos grupos humanos.

² Limpiar, organizar, cocinar, hacer compras, coser, tener hijos, criar niños y crear y mantener una red social son todas actividades que forman parte del oficio doméstico.

³ Nancy Folbre (1991) rastrea la historia de la construcción del concepto de oficio doméstico como improductivo hasta comienzos del siglo XIX, y señala la importancia del sesgo de género en la definición del trabajo productivo y sus implicaciones en el análisis de la participación de la fuerza laboral femenina.

res se comportan como unidades. Según el modelo (Becker 1965, 1991; Gronau 1973), los hogares tienen una función de utilidad⁴ conjunta⁵.

Sin embargo, en los últimos veinticinco años académicos de diversas disciplinas han impugnado esta visión argumentando que las notorias diferencias de poder entre los miembros de un hogar afectan sus elecciones económicas y sus comportamientos. Los modelos económicos formales inicialmente criticaron la noción del hogar unitario (Becker 1991) mediante el desarrollo de modelos de negociación como una manera de sortear el problema de utilidad única en el modelo de Becker (Manser y Brown 1980; McElroy y Horney 1981). Estos modelos permiten examinar la asignación de recursos en el hogar presumiendo que los hogares no son unidades, que sus miembros pueden tener preferencias distintas y que compitan entre sí, y que las decisiones sobre la asignación de recursos resultan de un proceso de negociación. Los modelos de negociación suponen que los hogares pueden agrupar sus ingresos (cooperativos) o no agruparlos (no cooperativos). Hay modelos de

⁴ Utilidad indica el nivel de disfrute o preferencia que tiene un individuo por cualquier cosa: un chocolate, una canción, un cuadro, etc. La utilidad que una persona deriva de beber un vaso de agua en un día cálido puede ser mayor que la que deriva en un día frío. Una función utilitaria será la relación entre la utilidad y varios bienes, dada una restricción. Por ejemplo, si el individuo tiene diez dólares hay varias maneras de gastar el dinero. Cada combinación, supongamos dos chocolates, una manzana, un jugo; o cuatro manzanas y dos jugos, le dará al individuo una determinada cantidad de utilidad. De cualquiera de las dos maneras, según la teoría microeconómica, el individuo tratará de elevar al máximo la utilidad de una cantidad determinada de recursos. Como los individuos son tan distintos, *es imposible comparar la utilidad entre individuos*. Por consiguiente, para poder aplicar los supuestos básicos de la economía neoclásica a los hogares, el modelo de la Nueva Economía Doméstica presume que los hogares tienen una función de *utilidad conjunta*. Los supuestos del modelo neoclásico son:

- a. Los individuos son racionales.
- b. Los individuos toman decisiones sobre una base racional para elevar al máximo la utilidad.
- c. Las comparaciones interpersonales de utilidad son imposibles.
- d. Los gustos se determinan por fuera de los modelos económicos.
- e. Los gustos son consistentes en el tiempo; no cambian.
- f. Los actores son egoístas en los mercados y, por consiguiente, tienen utilidades independientes.

⁵ La presunción de una función de utilidad conjunta ha sido muy criticada por economistas y otros científicos sociales porque supone la conmensurabilidad del valor (Gudeman 2001; Blau y Ferber 1992; Ferber y Birnbaum 1977; England y Farkas 1986; England 1993; Pollak 1985; Ben-Porath 1982). El teorema del niño malcriado de Becker (1991) también ha sido criticado. Para una crítica feminista detallada del teorema, véase England (1993).

negociación cooperativos (Manser y Brown 1980; McElroy y Horney 1981)⁶, modelos no cooperativos (Wooley 1988) y modelos que permiten que los individuos tengan esferas de actividad separadas al tiempo que siguen cooperando unos con otros en el hogar (Lundberg y Pollak 1993)⁷.

El consenso académico interdisciplinario actual es que, en la mayor parte del mundo, los hogares no se comportan como unidades cohesivas. Los individuos que viven en los hogares no siempre agrupan sus recursos materiales, de ingresos y de tiempo, ni toman decisiones conjuntas o logran acuerdos sin conflicto y negociación. De hecho, la negociación en torno a la asignación de recursos, los procesos de toma de decisiones y la misma asignación de recursos están intensamente condicionados por diferencias de poder con base en el género y la edad (Bruce 1989; Dwyer y Bruce 1988; Deere 1995; Deere y León 1982; Doss 1996a y 1996b; Ronald Duncan 1999; Folbre 1988; Haddad, Hoddinnott y Alderman 1997; Hoodfar 1988; Pfeiffer 2003; Roldán 1988; Schwede y Papanek 1988; Whitehead 1981; Wolf 1992).

En años recientes se ha examinado la economía de los hogares en relación con el trabajo de las mujeres en diversos entornos, incluido el trabajo en la línea de ensamble para mercados globales. El punto focal de estos estudios abarca desde los efectos del empleo formal en el trabajo fabril orientado a la exportación (Friedemann Sánchez 2006; Korovkin 2003; Newman 2002; Newman *et al.* 2002; Ong 1987; Tiano 1994), el empleo informal (Grasmuck y Espinal 2000) y el trabajo agrícola contratado (Carney y Watts 1991; Raynolds 2002; Watts 1994) de las mujeres en la dinámica interna del hogar, hasta los modelos de negociación desde una perspectiva económica.

⁶ Los modelos de negociación cooperativos presumen que la asignación de recursos dentro del hogar es un proceso de negociación donde el poder es un factor importante. Este supuesto difiere bastante del modelo de la Nueva Economía Doméstica, en el cual el poder no se puede tener en cuenta en el comportamiento económico humano (Becker 1991).

⁷ Véanse Hart (1992) y Doss (1996a y 1996c) para revisiones de los modelos económicos domésticos, y Agarwal (1997) para un marco sobre la negociación en el hogar, incluidas las categorías de análisis cualitativas.

Negociación en el interior del hogar

Uno de los conceptos centrales que se utilizan para analizar los procesos de negociación en el interior del hogar es la *posición de resguardo*. Los modelos de negociación suponen que la asignación de recursos en el hogar resulta de un proceso de negociación en el que el poder que tienen los individuos es un factor importante, lo que se aparta bastante del modelo de la Nueva Economía Doméstica, en el cual no se puede tener en cuenta el poder en el comportamiento económico humano⁸. El concepto de posición de resguardo se tomó prestado del modelo de la teoría del juego de Nash, que tiene en cuenta el conflicto y la cooperación y es particularmente útil en el estudio de la vida económica de los hogares de Fagua y Canelón. La posición de resguardo, también conocida como punto de amenaza o punto de quiebre, es “el nivel de utilidad que cada parte tendrá si no coopera” (Hart 1992, 115); refleja la cantidad de poder que cada individuo lleva al proceso de negociación. De hecho, la persona con el punto de amenaza o posición de resguardo (es decir, poder) más fuerte obtendrá el mejor resultado. Esta manipulación del poder se logra mediante la presión y la influencia que cada individuo es capaz de ejercer según su posición de resguardo, lo cual refleja los activos materiales, sociales y emocionales que posee cada uno. Por ejemplo, es más probable que una esposa que tiene parientes que viven cerca amenace con irse de la casa que otra que no tiene acceso a ese sistema de apoyo. En este caso, la cercanía de sus parientes se convierte en un activo social y logístico para el individuo.

Los académicos que estudian la negociación dentro del hogar están tratando de entender las maneras como los elementos de negociación, tales como el ingreso, la propiedad de inmuebles, el capital social y la autoestima, determinan las posiciones de resguardo de los miembros del hogar. Esta es, justamente, el área de investigación que tiende puentes hacia los estudios enfocados en las industrias orientadas a la exportación y los que examinan la economía doméstica. En su mayor parte, con unas pocas excepciones (Korovkin 2003;

⁸ Como han observado algunos académicos, el modelo neoclásico no tiene en cuenta que el hogar tiene una estructura de toma de decisiones y que existen fricciones y luchas de poder en su seno (England y Farkas 1986; Blau y Ferber 1992). Poder significa que uno de los cónyuges, posiblemente el esposo, “obtiene más de aquello que quiere” (England y Farkas 1986, 49). La dificultad aquí es que tener en cuenta el poder sobrepasa el supuesto de la economía neoclásica, según el cual no es posible comparar la utilidad de dos individuos (England y Farkas 1986).

Newman 2002; Ong 1987), ambos se han mantenido aparte. ¿El trabajo en la línea de ensamble para mercados globales explota o empodera a las mujeres? Esta pregunta sólo se puede responder si también planteamos los siguientes interrogantes: ¿las mujeres son explotadas o empoderadas por sus familiares y por las condiciones en el hogar?, ¿cómo afectan los salarios derivados de industrias orientadas a la exportación, en relación con la propiedad de inmuebles y capital social, el poder que tienen los individuos en el hogar?, ¿cómo afectan estos sus posiciones de resguardo?

Contestar estos interrogantes en particular, así como la pregunta teórica principal sobre qué determina las posiciones de resguardo en la negociación dentro del hogar, exige buscar medidas cuantitativas y cualitativas del poder de negociación. La elaboración pionera de Bina Agarwal (1994) sobre la importancia del derecho a la tierra y su control efectivo para mejorar la posición de resguardo de las mujeres ha sido fundamental para avanzar en el análisis de medidas cuantitativas, al segmentar el tema en porciones coherentes. Agarwal sostiene que la propiedad de la tierra y el control sobre esta fortalecen la posición de resguardo de las mujeres y mejoran los retornos de otros tipos de ingreso (1994, 65). Por otra parte, Safa (1995a) ha examinado el rol que desempeña el ingreso salarial en el poder de negociación de las mujeres en el hogar, y ha encontrado, al igual que otros académicos (Rahman 1986; Roldán 1988), que el ingreso salarial de las mujeres fortalece la toma de decisiones por parte de ellas y mejora el trato que reciben de sus esposos, pero no necesariamente mejora la posición de negociación de las mujeres en sus hogares. Otros estudios han examinado las proporciones de los ingresos (Hoddinott y Haddad 1991; Kennedy 1991), la herencia de activos (Quisumbing 1994), el valor de los activos (Doss 1997; Quisumbing y de la Brière 2000) y el control sobre los activos (Quisumbing y Maluccio 2000).

Las mediciones cualitativas con base en datos etnográficos pueden captar maneras específicas, según el contexto, como se están utilizando mediciones adicionales de poder en la negociación. De hecho, revelan cómo influyen los activos materiales en los procesos de negociación. La necesidad de encontrar mediciones de poder que sean culturalmente apropiadas con base en datos cualitativos ha sido reconocida por economistas (Frankenberg y Thomas 2001; Quisumbing y de la Bière 2000). Agarwal (1997) y Hart (1997), quienes han señalado que el campo necesita avanzar hacia una formulación menos restrictiva mediante la incorporación de datos cualitativos, como variables

endógenas, tales como los roles que desempeñan el capital social, la ideología y la autoestima en la negociación en el hogar. La dificultad que plantea la incorporación de ideologías de género y construcciones culturales y sociales locales en el análisis fue señalada muy pronto por Whitehead (1981) y Benería y Roldán (1987), y el reto fue entonces asumido por varios académicos (Wolf 1992; Tiano 1994; Carter y Katz 1997; Guyer 1997; Hart 1997; Grasmuck y Espinal 2000; y Raynolds 2002). Sin embargo, la ausencia crucial de datos plantea un obstáculo continuo para la incorporación efectiva de mediciones cuantitativas de activos físicos, como la propiedad de inmuebles, en los estudios sobre negociación en el hogar.

El campo de la negociación en el seno del hogar plantea los siguientes interrogantes en esta investigación: ¿Cómo se compara el trabajo asalariado en la industria floricultora con la propiedad de inmuebles al determinar el poder relativo en un hogar? ¿El ingreso salarial basta para darles a las mujeres una posición de resguardo fuerte en Fagua y Canelón? ¿De qué maneras el capital social, en relación con la propiedad de inmuebles y el ingreso salarial o independientemente de ellos, afecta las posiciones de resguardo? ¿Cómo afectan la negociación las reglas que rigen la estructura social y, por consiguiente, el capital social? ¿Cómo moderan la autoestima y la resistencia emocional las posiciones de resguardo de las mujeres? ¿Cómo se incorpora el maltrato doméstico en la dinámica de poder de los procesos de negociación? En palabras de Agarwal, “¿cuál es el rol de las normas sociales en cuanto a determinar el poder de negociación y establecer los límites a lo que se está negociando?” (1997, 6). En los dos capítulos siguientes exploraré el rol de la propiedad de inmuebles, las redes laborales, de parentesco y sociales, las ideologías, el maltrato intrafamiliar, la autoestima y la resistencia emocional en la negociación en el seno del hogar. En lo que resta de este capítulo exploraré los tipos de vínculos entre los activos físicos y sociales.

Propiedad de inmuebles, arriendo de propiedades y ubicación residencial

Es bien reconocido el argumento de Agarwal sobre la necesidad de estudiar los derechos de propiedad. Sin embargo, falta conocimiento respecto a la distribución por género de activos físicos como tierra y vivienda en países latinoamericanos, incluido Colombia (Deere y León 2000 y 2003). Las

herramientas tradicionales para la evaluación de recursos, como datos de censos o incluso datos corporativos de la floricultura, no desagregan la propiedad de activos por género, lo cual revela el supuesto subyacente de que los hogares son encabezados por varones y que los miembros de los hogares agrupan sus recursos y sus ingresos (Deere y León 2000 y 2003)⁹. La falta de información respecto a la distribución de los activos físicos por género limita el análisis de los efectos que tiene la distribución de activos en la negociación en el seno del hogar¹⁰. Además, limita la posible comparación entre los roles del ingreso salarial, la propiedad y el capital social y humano en la negociación en el hogar.

Hace veinte años, la región estaba dedicada a la agricultura de subsistencia en minifundios y a la ganadería extensiva en haciendas, ambas descritas en el Capítulo 1. Desde entonces, sin embargo, las altas tasas de fertilidad y los patrones de herencia bilaterales que dividen la propiedad de los padres en porciones iguales entre todos los hermanos, sin distinción de género, han contribuido a la intensa subdivisión de la tierra. Los minifundios se han vuelto tan pequeños que ya no funcionan como parcelas de subsistencia, sino, más bien, son lotes de tipo urbano que sólo se usan para vivienda. Cuando se camina por las calles de Canelón y de Fagua es difícil saber cuántas casas hay detrás de cada frente, que por lo general tiene un muro en la parte de adelante para marcar la línea de propiedad (véase la figura 5.1). Los lotes siguen dividiéndose mediante la ley de sucesiones, incluso cuando ninguno de los padres ha fallecido. Lo que solía ser tierra agrícola ahora está urbanizado, y tan densamente poblado que no queda ni siquiera espacio para árboles.

La subdivisión de la propiedad es más intensa en la tierra que pertenece a individuos raizales, porque la poseen desde hace más tiempo. Por ejemplo, el 25 de julio del 2000 visité a María Mercedes Teusabá, de veintidós años, y su esposo, Alfredo Cabra, de veintitrés, ambos raizales. Toqué el timbre de lo que creí que era su casa. El muro que iba de un extremo de la propiedad al otro era de ladrillo y cemento, sin pañete ni pintura; en Colombia es usual que la gente construya la estructura básica y nunca termine las fachadas, porque

⁹ Las deficiencias de los datos de censo también han sido documentadas por Deere y León (1982), Folbre (1991) y Grasmuck y Espinal (2000).

¹⁰ Deere (1995) presenta un análisis sobre las implicaciones de considerar el género como una categoría analítica en los estudios sobre campesinos en América Latina.

es muy costoso. La hermana de María Mercedes, María Clemencia, de veintisiete años, abrió la puerta. No sabía si su hermana estaba en la casa de ella. Así pues, caminamos hasta el extremo del muro, donde había una puerta de metal, y pasamos por un estrecho corredor entre la casa de María Clemencia y la propiedad del vecino, que estaba parcialmente demarcada por alambre de púas, un muro y una cerca de madera. Detrás de la casa de María Clemencia había otra casa, luego un lote vacío con un montículo de arena, enseguida una casa prefabricada y, finalmente, la casa de María Mercedes y Alfredo. Este tipo de distribución es usual entre las familias raizales de la región (véase la figura 5.2). Todas estas casas y el lote vacío ocupan el espacio que antes conformaba una sola propiedad; el dueño original la había adquirido con el producto de su trabajo en la Hacienda Fagua durante la primera mitad del siglo XX. La madre de Teusabá, propietaria de la tierra, le ha dado porciones de esa tierra a cada hijo o hija, a medida que se han ido casando y han necesitado un lugar donde vivir. En el conjunto familiar sólo hay una planta: un brevo.

Figura 5.1. Viviendas en una región floricultora.



Figura 5.2. La intensa subdivisión de la tierra entre familiares se aprecia en esta fotografía. Detrás del muro frontal y de la casa original se pueden ver tres casas adicionales, que se construyeron después de subdividir la tierra. El pequeño sendero de servicio a duras penas da paso a las viviendas nuevas.



La propiedad de la familia Teusabá, subdividida en lotes pequeños, ejemplifica el patrón de vivienda corriente entre las familias raizales que tienden a tener extensiones de tierra más grandes y también familias más numerosas que los antiguos y los migrantes. Como consecuencia, se puede establecer la genealogía de las familias a través de la propiedad de la tierra, incluso si eso significa ser dueño de tan sólo unos pocos metros cuadrados. También se puede ver esta división de la propiedad en las familias antiguas, aunque sus familias extendidas y la cantidad de tierra que poseen son menores. También es más probable que arrienden habitaciones a los migrantes nuevos, en comparación con los raizales.

En gran parte de Latinoamérica es menos probable que las mujeres rurales posean tierra o vivienda que los hombres (Deere y León 2003). Sin embargo, como se mencionó anteriormente, no existen datos desagregados por género sobre la propiedad inmueble. De hecho, los censos en las zonas rurales latinoamericanas no preguntan quién posee el título de propiedad (Deere y León 2003), lo cual dificulta la investigación sobre la propiedad inmueble. En los municipios de Chía y Cajicá, así como en las veredas Fagua y Canelón, es posible vivir en

una casa propia construida en un lote de propiedad de familiares, por lo general previendo que se terminará por heredar el lote donde se encuentra la casa. Por consiguiente, los datos sobre propiedad inmueble se reportan aquí separados para el lote y la casa, y se desagregan por categoría residencial¹¹. En Friedemann Sánchez (2006) hay un análisis detallado de los patrones de propiedad y adquisición de esta según el género. En este escrito mi punto focal es la propiedad según categorías residenciales, pues eso arroja luz sobre las redes sociales y las mediciones cualitativas de poder que se utilizan en la negociación intrahogar.

Les pregunté a los trabajadores del sector floricultor si vivían en arriendo o si eran dueños de su vivienda. A quienes contestaron que vivían en vivienda propia se les inquirió, en preguntas separadas, quién era el dueño del lote y quién era el dueño de la casa. Las respuestas se ubicaron en las siguientes categorías: el entrevistado era el único propietario, el cónyuge era el único propietario, el entrevistado y su cónyuge eran dueños conjuntamente, o la propiedad le pertenecía a otro miembro de la familia. De hecho, la pregunta de la encuesta aporta dos tipos de información: propiedad inmueble y arreglos de habitación. Esta última suministra información adicional sobre la importancia de la red familiar como activo social y su rol en la adquisición de propiedad y en la negociación en el hogar.

Como por ahora me concentraré en la propiedad inmueble, quisiera enfatizar que la mayor parte de los trabajadores de la industria floricultora no posee propiedad. De hecho, la situación más precaria de los migrantes, en comparación con sus colegas antiguos y raizales, es evidente en sus tasas de arriendo de vivienda. Como se aprecia en la Tabla 5.1, hay mayores probabilidades de que los migrantes, más que los antiguos, y estos a su vez más que los raizales, vivan en arriendo. Obsérvese que el porcentaje de individuos que viven en arriendo disminuye a medida que aumenta su longevidad en la región, un patrón que rige tanto para los hombres como para las mujeres. El 75 por ciento de las mujeres migrantes, el 57 por ciento de las antiguas y el 18 por ciento de las

¹¹ En mi intento de triangular información cualitativa, pregunté en la encuesta: “¿A nombre de quién llega la factura de la luz?”, pues es una práctica usual, al establecer una cuenta de electricidad, ponerla a nombre de la persona que posee el título legal de la propiedad. Sin embargo, al trazar los cuadros de parentesco, descubrí que muchos de los nombres que figuraban en las facturas de electricidad correspondían a personas fallecidas. Como no existe ninguna conexión entre la oficina de catastro, donde se registran los títulos de propiedad, y las empresas de electricidad, le corresponde al dueño actual de la propiedad actualizar el nombre; por consiguiente, la pregunta resultó no ser confiable.

razales viven en arriendo; el 86 por ciento de los hombres migrantes, el 39 por ciento de los antiguos y el 26 por ciento de los razales viven en arriendo.

Tabla 5.1. Propiedad inmueble y ubicación residencial, según informan trabajadores de la industria floricultora

n =	Mujeres			Total
	Migrantes	Antiguas	Razales	
	108	46	77	231
Propiedad del lote:				
Entrevistada únicamente	7%	17%	31%	17%
Cónyuge únicamente	6%	11%	10%	9%
Conjunta (pareja)	4%	2%	1%	3%
Otros parientes	6%	13%	30%	15%
Propiedad sin información	1%	0%	6%	3%
Propiedad de la casa:				
Entrevistada únicamente	7%	17%	34%	18%
Cónyuge únicamente	5%	4%	6%	5%
Conjunta (pareja)	5%	7%	4%	5%
Otros parientes	6%	13%	30%	15%
Propiedad sin información	1%	0%	6%	3%
Arrendataria	75%	57%	18%	52%
Sin respuesta	1%	0%	1%	1%
n =	Hombres			Total
	Migrantes	Antiguos	Razales	
	76	18	35	129
Propiedad del lote:				
Entrevistado únicamente	5%	39%	34%	18%
Cónyuge únicamente	7%	17%	11%	9%
Conjunta (pareja)	0%	0%	0%	0%
Otros parientes	1%	6%	23%	9%
Propiedad sin información	0%	0%	6%	2%
Propiedad de la casa:				
Entrevistado únicamente	8%	50%	43%	23%
Cónyuge únicamente	3%	0%	3%	2%
Conjunta (pareja)	0%	0%	3%	1%
Otros parientes	3%	11%	17%	8%
Propiedad sin información	0%	0%	6%	2%
Arrendatario	86%	39%	26%	63%
Sin respuesta	0%	0%	0%	0%

Notas: Los migrantes han vivido en la región quince años o menos, los antiguos han vivido allí entre quince y treinta años y los razales llevan allí desde hace dos generaciones o más y tienen relaciones laborales de tipo "hacienda". Los porcentajes suman más del 100 por ciento porque la propiedad del lote y la propiedad de la casa son consideraciones independientes. "Otros parientes" incluye miembros de la propia familia y miembros de la familia del cónyuge. "Propiedad sin información" indica que el entrevistado dijo vivir en una casa "propia" (a diferencia de en arriendo), pero no indicó quién era el dueño.

Esta información no sólo indica la propiedad inmueble, sino también los patrones residenciales. Así pues, se observa que cuanto más tiempo ha vivido un individuo, hombre o mujer, en la región, más probable es que viva con familiares. Por ejemplo, sólo el 6 por ciento de las mujeres migrantes habita con sus familiares una vivienda que pertenece a otros miembros de la familia, en comparación con un 13 y un 30 por ciento de mujeres antiguas y raizales, respectivamente.

Como se aprecia en la Tabla 5.1, la longevidad residencial en la región es mucho más importante que el género en términos de la propiedad individual (es decir, propiedad de una sola persona, en lugar de conjunta). Tanto entre los hombres como entre las mujeres, es más probable que los individuos raizales, en comparación con los antiguos, sean dueños individuales; a su vez, es más probable que los antiguos, en comparación con los migrantes, sean propietarios individuales. Además, vivir en la propiedad de familiares les permite a algunos individuos evitarse la responsabilidad de pagar arriendo. Este activo social está disponible de manera diferente para raizales, antiguos y migrantes, porque la amplitud de la familia local de un individuo se relaciona directamente con la longevidad residencial. En otras palabras, la cantidad de familia que potencialmente posee una propiedad y que vive en el área se relaciona con la cantidad de tiempo que un individuo (y su familia) ha vivido allí. No sorprende que los raizales tengan más probabilidades que los antiguos, y los antiguos más que los migrantes, de vivir con familiares en casas de propiedad de otros miembros de la familia o en otros lugares.

Las tasas de propiedad inmueble entre los raizales, hombres y mujeres, que contestaron la encuesta y que trabajan en la industria de las flores son más o menos equivalentes (Friedemann Sánchez 2006). El género es un factor determinante en la propiedad inmueble, pero sólo entre los residentes antiguos. Es doblemente probable que los hombres antiguos posean su propio lote, en comparación con las mujeres antiguas (39 por ciento y 17 por ciento, respectivamente), y tres veces más probable que posean su casa (50 por ciento y 17 por ciento, respectivamente). Este es un hallazgo particularmente importante por cuanto, en comparación con los raizales, los antiguos tienen menos familiares en la región, con quienes podrían potencialmente residir; por consiguiente, tienen una mayor motivación para comprar propiedad, con el fin de evitar el gasto mensual del arriendo. La propiedad actual de las mujeres contrasta

notoriamente con la que registró Diana Medrano en 1980 en Chía, Cajicá y Zipaquirá. Medrano encontró que el 70 por ciento de las trabajadoras del sector floricultor que fueron entrevistadas poseían entre 1/7 de hectárea y 4 hectáreas de tierra (1982, 47).

La diferencia en la manera como hombres y mujeres adquieren su propiedad pone de relieve que a estas últimas les resulta mucho más difícil acumular capital suficiente para comprar una propiedad. La herencia es importante tanto para los hombres como para las mujeres, pero los hombres tienen una mayor capacidad que las mujeres para acumular ahorros y comprar una propiedad. Las mujeres dependen más de los préstamos del Fondo de Empleados. Sin embargo, lo irónico es que los hombres reciben una cantidad desproporcionadamente mayor de préstamos del Fondo, como veremos más adelante. Además, las mujeres raizales dueñas de una propiedad han trabajado en la industria de las flores más tiempo que los hombres raizales que poseen una propiedad. Las mujeres raizales que son dueñas de su propio lote han trabajado, en promedio, catorce años con flores. En comparación, los hombres raizales que tienen lote propio llevan en promedio once años en el negocio de la floricultura. Todas las mujeres que poseen una propiedad han trabajado en la floricultura en promedio tres años más que los hombres, lo que constituye una diferencia significativa (Friedemann Sánchez 2006).

Muchas personas combinan una variedad de modos de adquisición de propiedad para poseer un bien. Estos modos incluyen los ya mencionados: herencia real o esperada, ahorros de trabajo asalariado, préstamos informales (generalmente entre la familia) y préstamos formales, incluidos los del Fondo de Empleados. La tabla 5.2 ilustra cómo, en promedio, las mujeres requieren 1,71 medios distintos para adquirir un lote o una casa, en tanto que los hombres sólo requieren 1,17 medios diferentes para adquirir un lote y 1,28 para adquirir una casa, lo cual arroja una luz adicional sobre por qué las mujeres demoran más en adquirir propiedad. Por consiguiente, los hombres no sólo necesitan menos tiempo de trabajo en la industria de las flores que las mujeres para convertirse en propietarios, sino que también requieren menos medios de adquisición (Friedemann Sánchez 2006). En otras palabras, la mujer típica puede requerir un préstamo además de sus ahorros salariales, mientras que el hombre típico tal vez pueda ahorrar lo suficiente para comprar una propiedad sin necesidad de préstamo, o conseguir un préstamo que le baste para

adquirir propiedad sin tener que ahorrar primero. Aun así, es importante tener en cuenta que los medios de adquisición son un reflejo de la ideología de género y las redes sociales, así como de la riqueza financiera o la ausencia de recursos. Por consiguiente, los datos cuantitativos que miden cuántos medios de adquisición deben combinar las mujeres y los hombres con el fin de adquirir propiedad no responden la pregunta cualitativa sobre *por qué* la gente recurre a las estrategias que emplea.

Tabla 5.2. Cantidad de medios utilizados para adquirir propiedad entre los trabajadores del sector floricultor

	Mujeres			
	Migrantes	Antiguas	Raizales	Total
n =	8	7	23	38
Medios para adquirir un lote	1,4	1,3	1,8	1,6
n =	6	5	23	34
Medios para adquirir una casa	1,5	1,6	1,7	1,6
	Hombres			
	Migrantes	Antiguos	Raizales	Total
n =	4	7	12	23
Medios para adquirir un lote	1,5	1,1	1,0	1,1
n =	6	9	14	29
Medios para adquirir una casa	1,0	1,6	1,1	1,2

Las mujeres tienen que combinar más medios de adquisición con el fin de comprar una propiedad, en parte, porque las responsabilidades financieras de un individuo respecto a sus padres difieren según el género. Mientras que se espera que las jóvenes solteras aporten una parte de su salario a sus padres y realicen labores domésticas no remuneradas, no existe esa expectativa respecto a los hombres. Los varones solteros que viven con sus padres no comparten sus ingresos ni realizan labores domésticas. Esta práctica de privilegiar a los hombres se fundamenta en la ideología, según estudió Sefa (1995a y 1999), de que los hombres son el sostén de la familia, mientras que los ingresos de las mujeres se consideran complementarios. Por consiguiente, las necesidades de hombres y mujeres se perciben como diferentes. Mis datos etnográficos revelan la percepción cultural de que los hombres jóvenes necesitan ahorrar para comprar tierra y vivienda con el fin de establecer un hogar independiente. Pese a evidencias en contra, a las mujeres no se les percibe como personas

que necesitan ahorrar, porque no se les considera como las principales contribuyentes financieras de sus hogares.

Esta asignación de responsabilidad basada en el género sigue siendo prácticamente igual a lo largo de la vida de los individuos, sean hombres o mujeres. Por ejemplo, las mujeres mayores son más responsables de sus padres ancianos que sus hermanos varones. Es decir, las hijas de padres ancianos son las principales cuidadoras físicas, emocionales y financieras de estos.

Como un análisis de los diversos medios de adquisición de propiedad que utilizan los individuos arroja luz sobre las posiciones de resguardo y, por consiguiente, la cantidad de poder que detentan las personas, les pregunté a los trabajadores del sector floricultor cómo habían adquirido su terreno y su casa. Al explorar qué elementos facilitan la adquisición de propiedad, puedo analizar los efectos de género y residenciales de los ingresos salariales y de las redes patrón-cliente y familiares en la propiedad de bienes. Mi investigación encontró que las redes sociales, la riqueza financiera y la propiedad son formas interrelacionadas de capital, lo cual vuelve complejo el análisis de la negociación en el hogar, pues los mismos elementos (además de la autoestima, la resistencia emocional y la presencia de maltrato intrafamiliar) le suministran al individuo una posición de resguardo o punto de amenaza. En síntesis, lo que determina la propiedad inmueble también influye en la negociación en el hogar.

Como hemos visto, en lo que respecta a la adquisición de tierra y vivienda en Fagua y Canelón los trabajadores asalariados pueden adquirir propiedad mediante dos procesos: herencia o compra. En primer lugar, quienes son oriundos de la región pueden heredar propiedad. Es mucho más probable que los hombres y mujeres raizales hereden, en comparación con los trabajadores migrantes o antiguos (Friedemann Sánchez, 2006). Los patrones de propiedad de tierra entre los raizales sugieren que, en su mayor parte, los patrones de herencia bilaterales en Colombia no sólo son ley, sino que de hecho tienen lugar en Chía y Cajicá, puesto que ni los hombres ni las mujeres están en posición de desventaja en lo que respecta a este medio de adquisición de propiedad.

Hay dos cuestiones relacionadas con la herencia que se podrían examinar en investigaciones futuras, y que ayudarían a explicar aún mejor el

contexto de la propiedad. En primer lugar, la legislación reciente de los años noventa exige que las parejas que viven juntas, independientemente de su tipo de unión (libre o por matrimonio), tengan títulos conjuntos de su propiedad (Deere y León 2000, 408)¹². En mi investigación ninguna persona dijo haber heredado de ambos padres. Esto podría deberse a que la ley no se ha cumplido o a que, en el breve tiempo transcurrido entre la promulgación de la legislación y la realización de esta encuesta, todavía nadie había heredado tanto del padre como de la madre bienes de propiedad conjunta. En segundo lugar, en 1982 el Código de Familia otorgó derechos de sucesión iguales a los hijos nacidos por fuera del matrimonio. Como a la mayor parte de estos niños los crían sus madres, heredan claramente de sus madres. Sin embargo, ni quienes respondieron la encuesta ni los individuos que entrevisté abordaron la posibilidad de heredar de un padre ausente. Yo argumentaría que, pese a la legislación, la norma social no ha cambiado, y tampoco se ha modificado el patrón de herencia entre los niños denominados “hijos naturales”, un término peyorativo que significa nacidos por fuera del matrimonio y con un padre ausente. Las normas que en la realidad rigen la herencia de padres a hijos podrían ser sociales en vez de legales, como sucede con las reglas que gobiernan la propiedad de bienes inmuebles entre cónyuges.

En segundo lugar, las redes sociales facilitan la acumulación de ahorros para comprar bienes inmuebles de dos maneras. Los trabajadores pueden combinar préstamos de familiares, préstamos del Fondo de Empleados del cultivo, préstamos subsidiados del Estado e hipotecas corrientes, y utilizar también sus ahorros y sus prestaciones laborales. Como se describió en el capítulo 1, muchos trabajadores raizales tienen vínculos de patrón-cliente con los dueños de los cultivos, quienes antes eran propietarios de las antiguas haciendas o de latifundios. Estas personas utilizan sus redes laborales de “hacienda” para escalar en la jerarquía de empleados y acceder a los cargos bien

¹² La legislación colombiana estipula que tras dos años de cohabitación se considera que la pareja tiene una unión permanente. Las uniones permanentes de más de dos años están sujetas al mismo régimen de propiedad conyugal que un matrimonio por la Iglesia o el Estado: cuando uno de los cónyuges muere, el otro se queda con su mitad y la mitad del difunto la heredan los hijos. Cuando el segundo padre muere, los hijos heredan el resto. Sin embargo, en Fagua y Canelón la norma social predomina sobre la norma legal. Una pareja que cohabite en unión libre no considera la propiedad como conjunta o parte de la sociedad conyugal. Si la unión se disuelve, la división de la propiedad de la tierra y la vivienda sigue el trayecto individual de herencia o compra. Sobre este tema hay información más detallada en Deere y León (2000).

pagados que les permiten comprar una propiedad. Los residentes antiguos y algunos raizales que no tienen un capital social comparable utilizan los recursos familiares (vivienda y cuidado de los niños) con el fin de ahorrar dinero suficiente para comprar bienes inmuebles.

Redes laborales, familiares y de solidaridad femenina

El diferencial de propiedad raíz según la longevidad residencial (raizal, antiguo y migrante) se puede explorar con mayor profundidad si se examina el capital social de cada grupo. En Fagua y Canelón, las personas emplean sus activos sociales en sus arreglos de vivienda; vivir con la familia implica compartir los gastos del hogar y el arriendo, que es el costo individual más caro y, además, tienen familia disponible para ocuparse de los niños. En esta sección exploraré la propiedad de bienes inmuebles y los acomodos residenciales según el estado civil, la paternidad o maternidad y el género. Los patrones de residencia de las mujeres y los hombres solteros ilustran la manera como todos los individuos, pero en especial las mujeres, dependen de su red familiar, y la desventaja que les representa tener pocos familiares disponibles.

En la Tabla 2.8 indiqué que el 15 por ciento de las mujeres de la muestra son solteras (sin pareja) y sin hijos, en comparación con el 26 por ciento de los hombres, y que el 23 por ciento de las mujeres son madres solteras, en tanto que sólo el 2 por ciento de los hombres son padres solteros. En esta sección examinaré los patrones de propiedad de bienes inmuebles y residenciales de este grupo de personas solas, tanto con hijos como sin hijos, como se expone en la Tabla 5.3. Recuérdese que para fines de esta discusión, tener hijos se define como la presencia de niños en el hogar, y no necesariamente haber tenido hijos biológicos. Por consiguiente, la mujer migrante que dejó a su hija con su madre y se vino a la sabana a trabajar en la industria de flores se considera, para fines de este estudio, sin hijos, porque no está criando activamente a la niña. De modo similar, los hombres que han procreado hijos, pero no viven con ellos se consideran sin hijos. En otras palabras, estoy explorando la *composición del hogar* y no la procreación.

Quienes ejercen funciones de maternidad y paternidad tienden a ser mayores en edad que aquellos individuos sin hijos. Recuérdese que mi muestra incluye únicamente a trabajadores del sector floricultor (lo que excluye necesariamente a individuos mayores que ya no realizan trabajo asalariado).

En mi muestra, la edad promedio de las mujeres solteras sin hijos es de veinticuatro años (en un rango que abarca desde los dieciocho hasta los treinta y nueve), en comparación con los treinta y cinco años entre las mujeres solteras que están criando hijos (cuyo rango va de los diecisiete a los cincuenta y nueve años). Entre los hombres solteros, los padres tienen en promedio treinta y cuatro años (en un rango de veintisiete a cuarenta y seis), y los que no tienen hijos tienen en promedio veinticinco años (en un rango de diecisiete a cuarenta y seis). Estos promedios no varían significativamente según la categoría residencial (migrante, antiguo y raizal).

El aspecto más revelador de esta submuestra es que la mayor parte de las mujeres solteras están criando niños ($n=53$, 61 por ciento), en tanto que la mayor parte de los hombres solteros no lo hacen ($n=3$, 8 por ciento). El análisis de la propiedad de bienes inmuebles y la dependencia de la red familiar es relativamente sencillo para los hombres. El 71 por ciento de los hombres sin hijos, lo que corresponde al 65 por ciento de la totalidad de hombres solteros, vive con parientes. Los tres padres solteros viven independientes de su familia. Similarmente, el 62 por ciento de la totalidad de mujeres solteras vive con parientes; las mujeres solteras sin hijos (96 por ciento) tienden a vivir con familiares más que las madres solteras (42 por ciento).

La importancia de los activos sociales bajo la forma de redes familiares se pone de manifiesto, sobre todo, cuando la composición de los hogares de las mujeres solteras se compara mediante categorías residenciales. Quienes están en mayor desventaja son las madres solteras migrantes, la mayor parte de las cuales (65 por ciento) viven en arriendo de modo independiente, lo que significa que no comparten costos de vivienda ni oficios domésticos con familiares. Por el contrario, el 42 por ciento de las madres solteras antiguas y sólo el 19 por ciento de las raizales se encuentran en esa situación de estrechez financiera y logística. Incluidas quienes comparten estos gastos monetarios y de tiempo con familiares, el 90 por ciento de las mujeres solteras migrantes vive en arriendo, en comparación con el 67 por ciento de las antiguas y el 33 por ciento de las raizales.

Entre las mujeres solteras, es más probable que las antiguas y las raizales vivan con sus padres, en comparación con las migrantes. Las raizales viven en la región desde hace varias generaciones y es más factible que tengan una amplia red familiar. Las antiguas llevan por lo menos quince años en la región, y muchas veces migraron con sus familias de origen. La mitad de las

madres solteras antiguas (50 por ciento) vive en el hogar de sus padres y una madre soltera antigua adicional (8 por ciento) comparte la vivienda con hermanos suyos. Entre las madres solteras raizales el 53 por ciento vive en el hogar paterno, mientras que el 30 por ciento de las madres solteras migrantes vive con familiares (la mitad con sus padres y la mitad con hermanos o primos). Por el contrario, el 70 por ciento de las madres solteras migrantes han establecido hogares independientes, en comparación con solo el 42 por ciento de las madres solteras antiguas y el 48 por ciento de las madres solteras raizales. Como hemos visto, la edad promedio de los padres y madres solteros no varía mayormente entre las categorías residenciales. Sin embargo, entre las madres solteras, quienes viven independientes tienen en promedio ocho años más que quienes viven con familiares (treinta y ocho y treinta años, respectivamente).

Tabla 5.3. Composición del hogar de los trabajadores solteros de la industria floricultora

	Mujeres solteras							
	Migrantes		Antiguas		Raizales		Total mujeres solteras	
	con hijos	sin hijos	con hijos	sin hijos	con hijos	sin hijos	con hijos	sin hijos
n =	20	17	12	4	21	13	53	34
Hogar independiente:								
de su propiedad	0%	0%	0%	0%	19%	0%	8%	0%
propiedad de parientes	5%	6%	0%	0%	5%	0%	4%	3%
en arriendo	65%	0%	42%	0%	19%	0%	42%	0%
sin información	0%	6%	0%	0%	5%	0%	2%	3%
Viven con familia extendida:								
de su propiedad	5%	0%	8%	0%	0%	8%	4%	3%
propiedad de parientes	0%	18%	25%	50%	29%	69%	17%	41%
en arriendo	25%	71%	25%	50%	14%	0%	17%	41%
sin información	0%	0%	0%	0%	10%	23%	4%	9%
	Hombres solteros							
	Migrantes		Antiguos		Raizales		Total hombres solteros	
	con hijos	sin hijos	con hijos	sin hijos	con hijos	sin hijos	con hijos	sin hijos
n =	2	23	1	1	0	10	3	34
Hogar independiente:								
de su propiedad	50%	0%	100%	0%	-	10%	67%	3%
propiedad de parientes	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	0%
en arriendo	50%	35%	0%	0%	-	10%	53%	26%
sin información	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	0%
Viven con familia extendida:								
de su propiedad	0%	0%	0%	0%	-	50%	0%	15%
propiedad de parientes	0%	4%	0%	0%	-	0%	0%	3%
en arriendo	0%	61%	0%	100%	-	30%	0%	53%
sin información	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	0%

Entre las mujeres solteras sin hijos se observa una dependencia aun mayor de la familia y una menor incidencia de arriendo. Casi tres cuartas partes (71 por ciento) de las mujeres migrantes solteras sin hijos viven con su familia extendida en arriendo. Dos de las cuatro mujeres antiguas sin hijos viven en arriendo, y también en este caso ambas viven con su familia. Ninguna de las mujeres raizales sin hijos vive en arriendo, ya sea de manera independiente o compartiendo la vivienda con su familia extendida.

Entre las madres solteras, las raizales tienen más capacidad de comprar propiedad inmueble que las migrantes o antiguas. De veintidós madres solteras raizales, cuatro (18 por ciento) son dueñas de su lote y su casa. De estas cuatro, una heredó la propiedad de su madre, una heredó su lote y compró su casa con sus ganancias salariales y dos compraron tanto el lote como la casa con sus ganancias salariales. Una mujer antigua heredó la propiedad de su madre, por lo cual no tuvo que invertir sus ingresos personales. Sólo una mujer soltera migrante posee una propiedad; como enviudó un mes antes de que yo la entrevistara, de hecho refuerza mi hallazgo de que las mujeres migrantes no pueden adquirir finca raíz a menos que tengan pareja.

Todas las demás migrantes dueñas de propiedad en mi muestra están casadas y adquirieron su propiedad mediante una combinación de herencia (inusual en los migrantes), préstamos y ahorros. Así pues, las mujeres solteras migrantes no tienen suficientes recursos económicos para acumular y adquirir propiedad. Para las mujeres migrantes la adquisición de una propiedad requiere estar casadas, con el fin de ahorrar dinero para acceder a una propiedad individual o conjunta (13 mujeres migrantes, o el 12 por ciento). Estas trece incluyen las ocho de 108 mujeres migrantes que informan ser dueñas únicas, y las cinco de las 108 migrantes que reportan ser propietarias conjuntas con su cónyuge.

Las madres raizales pueden acumular ganancias gracias a una red social que provee los recursos económicos requeridos para adquirir una propiedad. Una red social puede suministrar apoyo como cuidado de los niños y un lugar para vivir, lo cual les permite acumular sus salarios. Pocas mujeres migrantes tienen un grupo familiar amplio en la región y, por ende, tienen que pagar por el cuidado de sus hijos y obtener préstamos para comprar propiedad. Además, es más probable que las mujeres locales hereden propiedad. Quince mujeres raizales dueñas de un lote (65 por ciento) lo adquirieron por herencia, en comparación con una migrante (13 por ciento) y ninguna antigua.

La posibilidad de que familiares se ocupen del cuidado de los hijos también reduce la carga económica de las mujeres antiguas y raizales, en comparación con las migrantes, y denota la cantidad de capital social que les aporta a los individuos la longevidad residencial en la región (véase la Tabla 5.4). Sólo el 14 por ciento de las madres raizales paga por el cuidado de sus hijos, en tanto que el 63 por ciento confía este oficio a familiares, incluidos el padre o la familia extendida. En comparación, el 38 por ciento de las madres migrantes pagan por el cuidado de sus hijos y sólo el 36 por ciento tienen familiares que les ayudan a este respecto¹³.

Tabla 5.4. Fuentes de cuidado de los hijos entre los floricultores con niños

	Mujeres			Total
	Migrantes	Antiguas	Raizales	
n =	75	38	57	171
El padre	4%	5%	9%	6%
Otro familiar	33%	32%	61%	42%
Cuidado en el hogar	29%	16%	5%	18%
Jardín infantil	13%	8%	9%	11%
Escuela	48%	76%	42%	52%
	Hombres			
	Migrantes	Antiguos	Raizales	Total
n =	48	18	29	95
La madre	25%	17%	45%	29%
Otro familiar	29%	28%	48%	35%
Cuidado en el hogar	21%	17%	3%	15%
Jardín infantil	8%	11%	14%	11%
Escuela	31%	61%	21%	34%

Nota: Los porcentajes suman más del 100 por ciento porque los entrevistados pueden indicar más de una fuente de cuidado infantil. "Cuidado en el hogar" y "jardín infantil" indican ambas fuentes de cuidado infantil pagadas.

Crédito del Fondo de Empleados en la floricultura

Los créditos de los cultivos de flores son parte del programa Florverde, instituido por Asocolflores e implementado individualmente por los cultivos. La Tabla 5.5 muestra el tipo y monto del crédito otorgado a hombres y

¹³ Estos porcentajes eliminan la contabilidad doble de personas que respondieron la encuesta, e indicaron que utilizaban ambos tipos de cuidado remunerado de sus hijos (en el hogar y en un jardín infantil) o ambos tipos de cuidado familiar (el padre y otro miembro de la familia). Como resultado, la cifra no se produce sumando simplemente los porcentajes del cuadro 5.4.

mujeres entre 1993 y 1998 en el cultivo Flores Muisca. Algunas empresas del sector, como Flores Muisca, han establecido un sistema denominado Fondo de Empleados con el fin de prestar dinero a sus empleados para suplir necesidades de salud, educación y vivienda. El fondo se abastece mediante cuotas mensuales de ahorro de todos los trabajadores, y la administración del cultivo lo maneja. Cada empleado aporta al fondo el 5 por ciento de su salario mensual y todos los trabajadores tienen derecho a solicitar un préstamo. El dinero depositado se devuelve al empleado si este lo solicita. Aunque algunos trabajadores criticaron la retención del 5 por ciento de sus salarios, casi todas las personas con quienes conversé preferían aportar dinero al fondo, previendo que tal vez querrían utilizar el programa de préstamos en algún momento. Además de los esfuerzos individuales de la empresa, en el sector sur de la sabana la industria también ha colaborado con instituciones financieras para desarrollar vivienda, y con el gobierno, para establecer instalaciones recreativas y de cuidado infantil (Friedemann Sánchez 1999). En mi estudio sólo me puedo referir a los esfuerzos individuales del cultivo, pues, hasta donde yo sé, este tipo de colaboraciones con el gobierno e instituciones crediticias no se ha presentado en el lugar donde se desarrolló esta investigación.

Los cultivos de flores no mantienen registros de la cantidad de préstamos solicitados o de la cifra de los que no se aprueban. Esto limita nuestro entendimiento de cómo funciona dicho recurso de los empleados en el contexto sociocultural. Lo más importante es que resulta imposible saber si las mujeres piden préstamos con la misma frecuencia que los hombres o si las solicitudes de mujeres y hombres se rechazan desproporcionadamente. Sin embargo, es posible hacer algunas observaciones con base en la información sobre los préstamos efectivamente otorgados.

En Flores Muisca, específicamente, entre 1993 y 1998 el 19 por ciento de los préstamos y el 47 por ciento del valor monetario de los préstamos que se recibieron del fondo se destinaron a vivienda. Por género, el 24 por ciento de la totalidad de los préstamos recibidos por los hombres fue para vivienda, lo que representa el 53 por ciento del dinero otorgado en crédito. Entre las mujeres, el 16 por ciento de los préstamos se destinó a vivienda, lo que representa el 42 por ciento del dinero de crédito que se les otorgó. En comparación con los hombres, es más probable que las mujeres reciban préstamos para la educación de sus hijos: el 31 por ciento de los préstamos a mujeres, en comparación con el

18 por ciento de los otorgados a los hombres. Las inversiones en salud de hombres y mujeres son aproximadamente equivalentes (véase la Tabla 5.5).

Tabla 5.5. Préstamos del fondo de empleados de Flores Muisca, 1993-1998

Año	Finalidad del préstamo	Mujeres		Hombres		Diferencia de monto del préstamo promedio por género
		# de prést.	Préstamo promedio*	# de prést.	Préstamo promedio*	
1993	Educación	20	\$35	8	\$38	9,6%
	Vivienda	17	\$78	16	\$127	62,8%
	Salud	20	\$34	16	\$53	58,4%
	Todos los préstamos	87	\$47	57	\$72	51,0%
1994	Educación	40	\$53	14	\$50	-5,7%
	Vivienda	23	\$166	23	\$260	56,8%
	Salud	27	\$45	18	\$78	76,2%
	Todos los préstamos	137	\$69	80	\$121	75,5%
1995	Educación	87	\$39	29	\$55	39,6%
	Vivienda	42	\$244	39	\$317	30,0%
	Salud	33	\$44	15	\$80	81,1%
	Todos los préstamos	242	\$77	131	\$140	81,1%
1996	Educación	57	\$51	32	\$73	40,8%
	Vivienda	38	\$333	41	\$377	13,3%
	Salud	26	\$54	20	\$54	0,0%
	Todos los préstamos	226	\$104	165	\$147	41,9%
1997	Educación	58	\$66	15	\$82	24,3%
	Vivienda	34	\$261	30	\$423	61,8%
	Salud	40	\$65	18	\$75	15,2%
	Todos los préstamos	218	\$111	125	\$175	57,8%
1998	Educación	121	\$97	32	\$110	13,7%
	Vivienda	48	\$301	24	\$375	24,5%
	Salud	39	\$83	32	\$104	24,7%
	Todos los préstamos	320	\$132	163	\$179	35,2%
Todos los préstamos, todos los seis años	Educación	383	\$64	130	\$74	15,3%
	Vivienda	202	\$254	173	\$332	30,7%
	Salud	185	\$57	119	\$77	35,3%
	Todos los préstamos	1.230	\$99	721	\$149	49,9%

* Los montos de los préstamos se indican en dólares estadounidenses y no se han ajustado a un año estándar. Se utilizó una conversión de US\$1=2.000 pesos colombianos, la tasa de cambio aproximada en los años 1999 y 2000, cuando se realizó el trabajo de campo. No todas las categorías de préstamos se especifican (también se tomaron préstamos para compra de vehículos, electrodomésticos, emergencias familiares, etc.) La *diferencia de monto promedio del préstamo por género* calcula la diferencia entre el préstamo promedio otorgado a los hombres y el préstamo promedio otorgado a las mujeres en términos porcentuales. Por consiguiente, el último renglón de la tabla indica que para todos los préstamos en todos los seis años el préstamo promedio para los hombres fue un 49,9 por ciento mayor que el préstamo promedio para las mujeres: $(\$149-\$99) / \$99 = 49,9\%$.

Fuente: Datos aportados por Flores Muisca.

Sin embargo, en términos generales y coincidiendo con la literatura (Agarwal 1994; Deere y León 2000 y 2003) y con mis hallazgos cualitativos, las mujeres no tienen paridad en cuanto al acceso a los préstamos del fondo de empleados. En el curso de los seis años examinados se otorgaron 1.230 préstamos (63 por ciento del total) a mujeres y 721 (37 por ciento) a hombres. Cuando se compara el monto del préstamo promedio otorgado a las mujeres (US\$99) con el préstamo promedio correspondiente a los hombres (US\$149), vemos que los créditos a hombres individuales tendían a ser un 50 por ciento mayores que los otorgados a mujeres individuales (Friedemann Sánchez 2006).

Al multiplicar el número total de préstamos por su monto promedio, obtenemos el valor total de todos los préstamos otorgados. Así, las mujeres recibieron US\$122.114 (es decir, $1.230 \times \text{US}99,28$) en préstamos del fondo de empleados en el curso de seis años; durante este mismo lapso, los hombres recibieron US\$107.321 (es decir, $721 \times \text{US}148,85$). Conjuntamente, el monto total de préstamos otorgado por el fondo ascendió a US\$229.435. En otras palabras, los hombres recibieron el 47 por ciento y las mujeres el 53 por ciento del total de dinero prestado por el fondo de empleados en ese período de seis años. Al considerar estas cifras, es importante recordar que las mujeres están desproporcionadamente representadas en la industria de las flores, pues componen el 64 por ciento de los trabajadores. Es obvio, entonces, que, en promedio, las mujeres individuales han tenido menos acceso que los hombres al dinero disponible a través del fondo de empleados. Reciben consistentemente préstamos individuales más pequeños y menos dinero, en general, que sus colegas masculinos, en comparación con su representación en la industria.

Cuando se les preguntó sobre esto, los ejecutivos de Flores Muisca atribuyeron la diferencia a la situación de las mujeres y no a una práctica discriminatoria en la otorgación de los préstamos. Dijeron que las mujeres se muestran renuentes a pedir préstamos tan grandes como los de los hombres porque sus responsabilidades financieras familiares limitan la flexibilidad de sus presupuestos para reembolsar montos de crédito más elevados (Friedemann Sánchez 2006). La Gerente de Recursos Humanos de Flores Muisca señala que las mujeres suelen pedir préstamos al fondo de empleados para cubrir los gastos de educación y salud de sus hijos, mientras que los hombres piden crédito para cubrir gastos de vivienda, motocicletas y equipos de

sonido. Esta descripción no es exacta, pues las mujeres sí piden préstamos para adquirir propiedad raíz. Investigaciones futuras podrían arrojar mucha luz sobre este tema al examinar qué tanto de la brecha de género en el acceso al crédito se debe a las limitaciones financieras de las mujeres, lo cual es bastante real, y qué tanto se debe a discriminación. Para ser útil, la investigación debe examinar las solicitudes de préstamos a los fondos de empleados (tanto la cantidad de solicitudes como los montos pedidos), así como la información sobre negación y aprobación de préstamos, y los datos se deben analizar tanto por género como por categoría residencial (raizal, antiguo y migrante).

Redes sociales distintas de las familiares

Como hemos visto, las redes sociales afectan y son afectadas por la adquisición de propiedad raíz (o su no adquisición). Además, desempeñan un papel en la negociación en el hogar. Antes de entrar a examinar la dinámica de negociación, quiero describir un poco más las características sociales de la región en relación con la economía doméstica.

Desde luego, los individuos no vinculados con el sector de la floricultura constituyen un grupo sociocultural amplio e influyente en la región, y también ellos, a semejanza de los trabajadores de la industria de flores, tienen redes sociales que les suministran apoyo. Por ejemplo, las mujeres de la familia que viven cerca, las amigas y las vecinas cuidan a los niños pequeños y supervisan a los más grandes. Estas redes femeninas garantizan cuidado infantil, movilidad y libertad para las madres. Las mujeres que no trabajan en los cultivos de flores también tienen redes fuertes con empleados de los cultivos. Estas redes no son exclusivamente femeninas, pero como la mayor parte de los trabajadores son mujeres, por lógica las redes terminan siendo predominantemente femeninas. Una persona que trabaje en un cultivo de flores y tenga buenas relaciones laborales puede influir en gerentes, supervisores o dueños, algo que se conoce como tener “palanca”. Esta influencia se puede ejercer, por ejemplo, para conseguirles a amigos y familiares no vinculados a la industria empleos en el cultivo, o para ascender en el trabajo. Entre los trabajadores de la industria floricultora es usual recurrir a una palanca para cambiar de cargo lateralmente en el cultivo, pues algunos cargos son más deseables que otros. Por ejemplo, el trabajo con rellenos ofrece más

contacto y conversación, mientras que las labores en la Sección de Rosas son labores solitarias.

Las redes sociales que garantizan préstamos son principalmente redes masculinas. Hay almacenes en el pueblo que venden a crédito artículos como neveras, equipos de sonido y televisores. Para comprar algo a crédito, el comprador tiene que tener un fiador que le garantice el préstamo. Los hombres, más que las mujeres, tienden a intercambiar favores que incluyen algún objeto que va y viene: prestarle la guadaña del jefe a un vecino, arreglar un televisor roto y prestar una bicicleta o una moto. El intercambio de favores constituye y refuerza una red social cuando el prestamista le pide al prestatario que le devuelva el favor y, por ejemplo, le sirva de fiador para un préstamo.

Los residentes de Fagua y Canelón también conforman redes creadas y mantenidas exclusivamente para lograr una acumulación de dinero que se denomina "cadena". Una cadena se forma mediante un grupo de individuos que le entregan un determinado monto de dinero a una persona del grupo para que la redistribuya entre los miembros. Cada individuo de la cadena aporta el dinero una vez por quincena, el día de pago. Cada dos semanas un individuo diferente de la cadena recibe el monto total del dinero recogido por la persona a cargo de distribuirlo. La gente en Fagua y Canelón a menudo dice: "Estoy en una cadena de diez con ocho", lo que significa que está en una cadena de 10.000 pesos (US\$5) por persona en un grupo de ocho personas. Todos los miembros del grupo tienen que confiar en la persona responsable de recoger y entregar el dinero, pues se corre el riesgo de que él o ella se vayan con el dinero del trabajo de dos semanas. Sin embargo, ha habido casos en que la persona que recoge el dinero desaparece, y por eso los cultivos procuran desalentar a la gente de participar en cadenas. Por lo general, las cadenas conformadas por hombres implican sumas de dinero más altas e incluyen más miembros que las cadenas de las mujeres. Conversando una tarde sobre este tema con un grupo de mujeres, todas estuvieron de acuerdo en que las cadenas implicaban un riesgo demasiado grande. Por lo general las cadenas femeninas son de 10.000 pesos y sólo incluyen a diez personas. Para individuos que no tienen fiadores para préstamos y a quienes se les dificulta ahorrar dinero, las cadenas constituyen una manera alternativa de poder comprar artículos grandes como neveras, equipos de sonido y ganado joven, porque obligan al individuo a reservar una pequeña cantidad de dinero cada quincena.

Las mujeres, como Rosa Moreno, también desarrollan redes de amigas que les suministran apoyo. Casi todas las tardes durante la temporada de lluvias hay conversación y agua de panela caliente en casa de Moreno. Aunque ella y su esposo son cuidanderos (mayordomos) de una propiedad local y no son dueños de su casa, esta es un activo para ellos, debido a su tamaño, relativamente grande si se compara con otras casas en la región, y porque está rodeada de jardines. La casa es una de las mejores de la zona, una de las dos únicas que tienen dos pisos. En el primer piso están la alcoba de Moreno, un baño y una cocina y sala que comparten un solo espacio. Casi todo el espacio en el amplio cuarto se utiliza para guardar piezas de electrodomésticos, herramientas, equipos de sonido viejos, licuadoras, radios, parlantes y cajas de revistas y periódicos viejos. Pero la habitación tiene dos sofás pequeños de cañabrava, los únicos que vi durante mi trabajo de campo, e incluso una pequeña mesa de centro, lo que constituye un escenario acogedor para reuniones sociales. La estufa de madera calienta el recinto y en la fría temporada lluviosa las amigas de Moreno llegan incluso antes de las 4:00 p.m., la hora usual de las onces (agua de panela o café). La red le aporta a Moreno información sobre trabajos informales de planchado y limpieza en casas de la localidad, y de vez en cuando trabajo cuidando niños. A su hijo, Joaquín Piragua Moreno, la red le brinda el intercambio de favores recíprocos, como ayudarlo a un amigo a arreglar una bicicleta a cambio de que le presten una moto una mañana. Para los visitantes de la casa, también hay una inversión: por ejemplo, la posibilidad de contar con alguien para que les cuide los hijos durante el día o una fiadora para un préstamo. La versatilidad de activos, sean estos materiales o sociales, demuestra, como lo señala Jane Guyer (1997), que pueden pasar de ser inversiones a ser elementos de consumo y luego, nuevamente, a ser elementos de prestigio.

Elementos de la economía doméstica en Fagua y Canelón

En Fagua y Canelón los miembros del hogar negocian su control en la toma de decisiones en tres áreas principales: la asignación de recursos, la realización de labores y el ejercicio de derechos humanos. Estos, entonces, son los temas que constituyen la base de la economía doméstica en la región.

En primer lugar, en lo que respecta a la asignación de recursos, los miembros de la familia están de acuerdo o están en desacuerdo y negocian

sobre cómo se gasta el dinero, qué bienes se deben comprar y quiénes se benefician con los artículos adquiridos. Negocian en lo que respecta a la cantidad de dinero que cada una de las personas que devengan ingresos aportará para el pago del arriendo, el mercado, la ropa, los pañales y la leche, las bicicletas, las motos, el maquillaje, la cerveza y otros bienes. En segundo lugar, los miembros del hogar negocian en lo concerniente a la realización de oficios que no generan ingresos, y que, de todos modos, se incluyen en la economía doméstica. Por ejemplo, ¿quién se ocupa del cuidado de los niños? ¿Quién alimenta, juega con, supervisa, disciplina y baña a los niños? ¿Quién los lleva al médico? Incluso puede ser tema contencioso determinar cuáles hijos de quién se cuidan. Los miembros del hogar podrían estar en desacuerdo en cuanto a si la mujer adulta más joven debe cuidar únicamente los niños de la familia o si también se ocupará de los hijos de la vecina. ¿Quién lava la ropa y la ropa de quiénes se lava? ¿Quién va al mercado, y con el dinero de quién? ¿Quién lleva y trae a los niños del colegio o el jardín infantil? ¿Quién cocina, sirve y empaqueta las comidas? ¿Quién levanta la loza de la mesa? ¿Quién la lava? ¿Quién le hace el mandado a la abuela? En tercer lugar, las personas negocian el control sobre sus propias vidas; en cierto sentido, negocian en relación con sus derechos humanos. En el seno del hogar, los miembros negocian quién trabaja a cambio de remuneración y quién se queda en casa realizando oficios no remunerados (si alguien lo hace). La gente negocia sobre tener y usar tiempo de ocio. Los individuos, en particular las mujeres, negocian su libertad de desplazarse más allá de su espacio socialmente aprobado y la cantidad de control y conocimientos que tienen sus parientes respecto a su paradero. Más íntimamente, los miembros de la familia pueden negociar respecto a cuánto maltrato físico o infidelidad aceptarán y sobre la planificación familiar y el control natal, incluido el tipo de anticonceptivos que utilizan, y quién se hace responsable de eso¹⁴.

La cantidad de poder que detentan los individuos dentro del hogar está latente en todos los procesos arriba enumerados y cambia según las circunstancias a medida que los miembros de la familia tratan de cambiar el equilibrio de poder para provecho propio. En Fagua y Canelón los activos, sean

¹⁴ Sherri Grasmuck y Rosario Espinal (2000) han analizado el control de la natalidad y la dominación masculina entre microempresarios de la República Dominicana.

materiales o sociales, inclinan la posición de resguardo hacia uno u otro lado y le confieren a quien los posee, más o menos, poder para sentar una posición.

Distribución de recursos: tiempo y dinero

El patrón de asignación de dinero y tiempo en Fagua y Canelón está marcado por el género. Aunque no existe un patrón de comportamiento identificable para toda la región, hay grupos de patrones que varían dependiendo de la estructura social del hogar, de la propiedad de la vivienda, de los salarios que devengan los individuos y del tipo de empleos, si los hay, que tiene cada cual. En general, las mujeres de hogares raizales que no tienen familiares trabajando en ocupaciones no tradicionales como la floricultura tienen menos poder en la toma de decisiones que los hombres, son sometidas con más frecuencia y brutalidad a maltrato intrafamiliar que las mujeres que trabajan en la floricultura, se espera de ellas que realicen todos los quehaceres domésticos y a menudo pelean con sus esposos para que les permitan trabajar a cambio de una remuneración. En estos hogares los hombres son típicamente los únicos que toman las decisiones, tienen casi toda la responsabilidad financiera mientras vivan en el hogar y ejercen control sobre los movimientos físicos de los demás miembros de la familia, incluidas sus esposas. Además, los hombres son quienes con mayor frecuencia deciden si la familia va a planificar y qué método anticonceptivo utilizará él, ya que a algunas mujeres los esposos no les permiten emplear para ellas mismas ningún anticonceptivo. El patrón de control de la natalidad es diferente en algunas parejas cuando la mujer trabaja en el sector floricultor. Las mujeres pueden retar la toma de decisiones masculina escogiendo un método y ocultando su uso a sus esposos, o decidiendo conjuntamente con ellos un método. En los hogares donde las mujeres adultas están empleadas, las mujeres tienen mayor poder decisorio, más responsabilidad financiera y más movilidad física, aunque también ellas pueden estar sujetas a maltrato intrafamiliar y realizan prácticamente todos los oficios domésticos. En estos hogares los hombres casi siempre tienen menos responsabilidad financiera, pero es posible que a veces sigan controlando los métodos de planificación familiar. En los pocos hogares donde existe equidad financiera y de género, la responsabilidad financiera se comparte en términos de igualdad, los hombres contribuyen con uno o dos oficios domésticos, no hay maltrato intrafamiliar y las mujeres

deciden qué método de planificación familiar usar. Coincidiendo con los hallazgos en el Caribe (Safa 1995a), estos suelen ser los hogares de parejas jóvenes sin hijos donde los dos trabajan en la floricultura. Desde luego, están los hogares donde no hay un compañero presente, y en ellos las mujeres tienen todo el poder decisorio y la responsabilidad.

Percepciones y observaciones sobre el manejo del dinero

Los patrones arriba esbozados están enmarcados por una distinción cultural que se hace en Fagua y Canelón entre los individuos que consideran que su hogar se administra con un presupuesto conjunto y aquellos que, en el lenguaje local, manejan su presupuesto como “plata aparte”, lo cual significa que los dineros se manejan por separado. Casi todos los hogares que dicen abiertamente tener “plata aparte” son hogares donde ningún miembro de la familia trabaja en la industria de las flores, u hogares más tradicionales, incluidas las familias de migrantes y los migrantes hombres solteros, que provienen de zonas rurales más tradicionales; es decir, “del campo”. Sin embargo, en mi trabajo de campo observé que la mayor parte de los hogares de Fagua y Canelón, independientemente de sus distinciones *émicas*, manejan de hecho su dinero como plata aparte, pese a que los individuos tal vez no *perciban* que sus hogares están funcionando así.

Casi todos los trabajadores de la industria floricultora que son hombres solteros y que viven con su familia extendida perciben su dinero como de su exclusiva pertenencia, y eso también piensan algunas mujeres que viven con familiares. No se espera que los hombres solteros aporten dinero al hogar de sus padres, y de hecho no lo hacen. Pero, por el contrario, se espera que las mujeres solteras sí contribuyan al hogar, y de hecho lo hacen. Observé que las mujeres solteras que viven únicamente con sus madres son quienes aportan porcentajes más altos de sus ingresos al hogar, mientras que los hombres solteros que viven con sus madres sólo contribuyen con una mínima parte, si es que lo hacen.

Las personas consideran que los ingresos que devengan son su dinero individual y hablan de “mi plata”, “mi casa”, “mi vaca”. Los esposos y esposas se piden mutuamente dinero prestado, los cuales se consideran efectivamente como préstamos; es decir, dinero que se tiene que devolver. En los hogares con menos asimetría de género existe una percepción opuesta,

marcada por el género, de los presupuestos conjuntos. Más mujeres que hombres hablan sobre la agrupación de los recursos. Los hogares que constan de una mujer adulta, sus hijos y a veces sus nietos agrupan sus recursos tanto en percepción como en la realidad.

En Fagua y Canelón las responsabilidades financieras se dividen en áreas determinadas por el género, áreas en las que un gasto se paga recogiendo recursos de diversos miembros del hogar, y los gastos que corresponden a los individuos según la propiedad. El examen de esta última categoría pone fuertemente de relieve la manera como la gente de Fagua y Canelón concibe la propiedad de bienes materiales, la responsabilidad financiera y la administración del dinero. En general, los activos físicos como terrenos, casas y vehículos se consideran propiedad individual, incluso si los utilizan varios miembros de la familia. Esto es muy claro en lo que respecta a la propiedad de la tierra y la vivienda, y es usual en la región, como se mencionó antes, que los mayores den a sus hijos tierra o casas como herencia en vida. Por ejemplo, en un caso que observé, la esposa había heredado una fanegada de tierra de su madre. Para transferir el título de propiedad del nombre de su madre a su propio nombre, necesitaba, en ese momento, 500.000 pesos (US\$250), o el equivalente al salario de dos meses y medio, calculado según el salario mínimo basado en trabajo de tiempo completo. Como sólo trabajaba medio tiempo, le pidió a su esposo, con el cual lleva casada diecisiete años, que aportara el dinero. Sin embargo, él se negó aduciendo que se trataba del lote de ella y que a ella le correspondía ver cómo hacer la transferencia legal. Cuando le pregunté después por qué no le había dado simplemente el dinero y pedido que incluyera su nombre en el título de propiedad, contestó que el lote era de ella, así como la casa en la que viven ahora es de él. Este patrón es común en la región, e incluso las parejas de edad se refieren a su propiedad como “de ella” o “de él”.

Si una casa está ubicada en un lote que el hombre o la mujer del hogar ha heredado, ya sea que la casa haya sido o no adquirida o construida dentro del matrimonio, la persona que la heredó es responsable de “la cuota”; es decir, el pago mensual para reembolsar el préstamo de la propiedad (ya sea que el préstamo sea formal o informal, e independientemente de si el préstamo fue para la casa en sí, para los materiales de construcción únicamente o para otro gasto grande relacionado con la compra o la construcción de la casa), si lo hay. La responsabilidad financiera por una casa o un lote va con el título de

propiedad, sin importar quién viva en la casa o la cantidad de tiempo que la casa haya sido habitada por una familia.

Más de la mitad de las mujeres (54 por ciento) y los hombres (64 por ciento) que respondieron la encuesta dijeron vivir en piezas o casas arrendadas. Como se mencionó anteriormente, el gasto más cuantioso para estos individuos es el arriendo, pues por lo general consume al menos la mitad de sus salarios mensuales. Por eso la compra de lotes o casas, así sean prefabricadas, suele ser una prioridad para quienes no los poseen. Como resultado de este deseo de poseer lotes y vivienda, la tierra se está subdividiendo cada vez más en secciones pequeñas, tugarizando algunas zonas. Lo interesante es que incluso en los casos en los que el lote o la casa se compran en vez de heredarse, una persona asume el préstamo, los pagos y la propiedad del activo. La propiedad de una casa o un lote conferida por la responsabilidad de los pagos es un activo que un individuo puede utilizar como influencia en un momento u otro. Examinaré esto con más detalle en el capítulo 6.

Como el dinero se maneja a título individual, casi todos los hogares tienen definiciones claras sobre quién paga qué. Cuando una pareja vive en una casa que pertenece a uno de los miembros, entonces la persona que no es dueña de la propiedad tiene a su cargo el pago de los servicios públicos: agua, gas y electricidad. En la época en que se hizo el trabajo de campo nadie en la región tenía teléfono y el gas se compraba en cilindros a camiones que recorrían la región cada dos semanas.

Responsabilidad financiera marcada por el género

Las mujeres tienen una responsabilidad financiera individual por hijos de uniones anteriores. En general, los gastos relacionados con los hijos de un padre ausente les competen exclusivamente a sus madres, incluso si esos hijos nacieron en una familia conformada por padre y madre. En los pocos casos en los que el padre ausente ayuda financieramente a los hijos que procreó lo hace mínimamente y de manera esporádica, y por lo general gasta más dinero al mes en cerveza que en la pensión alimenticia de sus hijos. De hecho, aunque la legislación prevé el pago de la pensión alimenticia, en la realidad esta no existe porque no se impone su cumplimiento. En otro patrón que detecté en la región, la abuela materna del niño se ocupa físicamente de él todo el tiempo porque la madre ha migrado para trabajar en floricultura y dejado a su hijo.

Las mujeres cuyos hijos viven con las madres de ellas les envían a estas dinero y compran alimentos para ese hogar cuando van de visita.

En la mayor parte de los hogares que visité, y según las personas que entrevisté que se consideraban como teniendo “plata aparte”, el mercado corre a cargo del esposo, quien lo hace y lo paga (véase la figura 5.3). “Hacer el mercado” se compone de dos funciones: “hacer mercado de plaza” o “ir a la plaza”, y “hacer mercado de grano”. La primera se refiere a comprar productos frescos: frutas, vegetales y papas. La segunda significa comprar bienes secos como frijoles, arroz, velas, azúcar, carne, si se puede, y artículos de higiene para la esposa y las mujeres jóvenes de la familia. El hecho de que los hombres hagan el mercado es una extensión de la tradición según la cual las mujeres permanecen en las proximidades del hogar, y es el único oficio doméstico que los hombres realizan con regularidad. Una manera de averiguar la posición de las mujeres y el nivel de equidad en un hogar es preguntar quién hace el mercado y quién lo paga. En los hogares en los que existe menos asimetría de género, tanto las mujeres como los hombres compran los víveres. Sin embargo, los pañales desechables, la leche, la leche en polvo y la fórmula para los bebés no se incluyen en el “mercado de plaza” ni en el “mercado de grano”, sino que son siempre responsabilidad de la mujer. Estos productos se consideran extensiones de la leche producida por la madre y los pañales que lavaba la mujer. En general, las mujeres también pagan por los uniformes y la matrícula escolar, y por los útiles y la ropa de los niños¹⁵.

Las mujeres que tienen poco control sobre lo que se compra en el mercado de plaza y el mercado de grano a menudo se oponen a esta ausencia de control ocultando víveres y exagerando las necesidades de la casa, en lo que constituye un escenario indirecto de negociación y lucha por la equidad. Entre varias parejas con quienes conversé, los hombres ponían este tema como ejemplo de por qué no podían confiar en sus esposas, en tanto que las mujeres sentían que se encontraban doblemente atadas: no controlan qué víveres se compran, y, sin embargo, tienen que responder por no tener alimentos suficientes para suplir las necesidades del hogar durante el período requerido o, peor aún, por no servir comidas apropiadas. Desde luego, las muje-

¹⁵ En Colombia, incluso las escuelas públicas cobran matrícula.

res sin compañero hacen sus propias compras. Las mujeres que viven solas manifestaron su satisfacción por poder decidir qué comprar y qué comer.

Figura 5.3. El mercado



Los gastos médicos extraordinarios por lo general corren a cargo de la persona que cuente con los recursos para pagarlos. La nueva Constitución de Colombia, promulgada en 1991, estipula que la atención médica es un derecho de todos los colombianos. La implementación de esta ley constitucional en 1993 estableció un sistema de seguro obligatorio de salud con una combinación de regímenes contributivos y subsidiados. En la época (1999 y 2000) en que realicé trabajo de campo, todo empleador, incluidos los cultivos de flores, contribuía con más de la mitad de los aportes, y el resto corría a cargo del trabajador (Panapoulou 2002). Es posible que el porcentaje de los aportes haya cambiado en los últimos años. Sin embargo, durante la investigación hallé que como el sistema era nuevo, su implementación había tenido problemas y la cobertura total de servicios tomó tiempo, lo cual obligaba a los trabajadores a pedir préstamos para pagar gastos médicos (véase la Tabla 5.5). Las personas que no tienen un empleo formal por lo general recurren a préstamos familiares para cubrir las facturas médicas.

La entrega de dinero y los obsequios en especie de los hijos a los padres también tienen un sesgo de género. Por lo general sólo las hijas hacen regalos a sus madres, casi siempre a manera de depósitos bancarios o ropa, alimentos y pequeñas sumas de dinero. Sólo supe de dos hombres que compraban víveres para sus madres. A semejanza de lo que ocurre en otros países latinoamericanos, y pese a las evidencias en contra (Safa 1995a y 1999; Tiano 1994), los salarios de los hombres se consideran como esenciales para su propio hogar y, por lo tanto, no se pueden compartir con la familia extendida, mientras que los salarios de las mujeres se conciben como disponibles. También supe de un único caso en el que un padre recibía regalos o dinero.

Dinero y control

El control sobre los miembros de la familia, el dinero y el proceso de toma de decisiones está relacionado. En los hogares donde las mujeres no perciben ingresos salariales, los hombres ejercen un control total, o casi total, sobre los gastos y las decisiones referentes a dichos gastos. Estos hombres también intentan controlar físicamente a sus esposas. A los hombres cuyas esposas empiezan a trabajar cuando los hijos entran al colegio, ya sea en el mercado laboral formal o informal, a menudo se les dificulta soltar el control sobre la toma de decisiones y la movilidad física de sus esposas. El caso de Armando Olaya, jornalero de la región, es típico. Su esposa, Luz Bernal, empezó a trabajar como empleada doméstica cuando su hijo menor entró al colegio, un año antes de nuestra entrevista. Cuando le pregunté si le gustaba el dinero que aportaba su esposa, Olaya no contestó directamente, sino dijo que ella nunca le consultaba sobre el uso de ese dinero, y que él se oponía fuertemente a que ella trabajara por fuera del hogar. “¿De qué sirve que ella traiga plata a la casa si yo no puedo decidir cómo gastarla?”, contestó. Dijo que aunque ella gastaba la plata en sábanas, ropa para los niños y cobijas, no estaba de acuerdo con las compras, porque habían sido a crédito. Si ella le hubiera consultado, dijo, habría estado de acuerdo en comprar los mismos bienes que ahora criticaba. Dijo que nunca había fallado en el sostén de su hogar y por eso no entendía por qué su esposa debía salir a trabajar. Bernal dijo que a ella le gusta la independencia que le conlleva el poco dinero que gana, y agregó que antes de empezar a trabajar a cambio de remuneración ansiaba mucho tener algo de dinero propio, poder decidir sobre las compras y poder salir de la casa. A semejanza de muchos hombres de

la región que han visto cambiar la rutina de sus hogares, Armando se opone al *proceso* y a su pérdida de control como único tomador de decisiones.

En las parejas más jóvenes en las que ambos trabajan en la floricultura siguen existiendo obligaciones financieras marcadas por el género, pero no tan drásticas. Aunque las mujeres siguen siendo financieramente más responsables que los hombres en lo que respecta a los gastos que tienen que ver con los niños, unos y otros comparten los gastos de arriendo, alimentos, muebles y vivienda; también comparten la toma de decisiones. Muchas mujeres dicen que les gusta que sus esposos trabajen en la industria floricultora porque así saben cuánto dinero ganan ellos. Cuatro gerentes de cultivos de flores a quienes entrevisté dijeron que los salarios se depositan directamente en las cuentas bancarias de los empleados, en parte con la intención de disuadir a los hombres de gastarlos en alcohol. Hace algunos años, antes de que se implementara esa política, el día del pago de la quincena solía haber multitudes de hombres bebiendo cerveza en las cantinas; ahora no hay multitudes, sólo algunos hombres aquí y allá. Los depósitos directos han vuelto un poco más difícil gastar el dinero en alcohol; sin embargo, cuando ambos miembros de la pareja trabajan en el sector de flores, las mujeres siguen gastando un porcentaje más grande de su salario en artículos para el hogar que los hombres.

Es el caso de Carolina Suárez y José Vaca. En el momento de la entrevista Suárez tenía diecinueve años y hacía uno se había casado con Vaca, de veintidós; tienen un niño que por entonces tenía dieciocho meses. Ambos trabajan en la industria floricultora, aunque en distintas empresas, y los dos se ganaban el salario mínimo, que entonces era de 240.000 pesos mensuales (US\$120). Vaca gasta 100.000 pesos (US\$50) mensuales, un poco menos de la mitad de su salario, en artículos para el hogar, parte de los víveres y parte de la cuota de la casa prefabricada que ambos construyeron en un lote que ella espera heredar de su madre. El resto lo invierte en su mayor parte en su *hobby*, que es montar en bicicleta. Aunque Suárez no está segura, cree que a veces le envía dinero a un niño que procreó hace dos años. Por el contrario, Suárez gasta todo su salario en cuotas de la casa, pago de servicios públicos, víveres, leche, pañales, pagos mínimos de cuidado infantil a una hermana que vive en la casa vecina con sus padres y pequeñas sumas de dinero que le da a su madre. Suárez le ha pedido a Vaca que se vaya de la casa en varias ocasiones, porque no está satisfecha con su aporte al hogar. Ella dice que no se ha debido casar. Quiere cancelar una deuda que adquirió para comprar ropa, terminar una cadena de la que forma parte, ahorrar un poco de

dinero, y luego le pedirá nuevamente que se vaya, la cual es una opción que tiene puesto que viven en un lote que la madre de ella le dio en posesión.

Los señores a la tienda, las señoras a la casa

Independientemente de su nivel de aporte financiero al hogar, las mujeres realizan la mayor parte de los oficios domésticos. Las dos excepciones son las compras de víveres y el transporte de los niños de edad preescolar a la casa donde los cuidan, tareas que realizan los hombres. Cuando se les pregunta qué hacen después de su trabajo en el cultivo de flores, las mujeres responden invariablemente: “recoger a los niños y hacer el oficio”, lo cual incluye lavar a mano la ropa, planchar, cocinar, limpiar la casa y supervisar a los niños. Los hombres responden de varias maneras, que incluyen: “ir a hacer diligencias”, “ir a la tienda”, con el subtexto de beber una cerveza, y “descansar”. En todas las entrevistas que hice sólo un par de hombres contestaron que hacían labores domésticas para ayudarles a sus esposas. Los patrones de movilidad reflejan las distinciones público-privado, comunes en América Latina y “fomentadas por el catolicismo, según las cuales las mujeres eran relegadas al hogar y los hombres a la calle como una manera de mantener el honor familiar y la virginidad femenina” (Safa 1995b, 45). Un viejo dicho en la región, que refleja la penetrante distinción público-privado, es que “las señoras *son* de la casa; los señores, de la tienda”, que ha sido revisado para reflejar los cambios culturales: “las señoras *van* a la casa y los señores *van* a la tienda.

Alfonso León, migrante de Bogotá de veintisiete años, es uno de los dos padres solteros que trabajan en Flores Muisca. Tiene claras ideas de género y de lo que exige el oficio doméstico en términos de tiempo y dinero. A semejanza de la mayor parte de los hombres, León fue criado sin pensar en que podría ser el principal cuidador de un niño y del hogar. León es muy consciente de sus responsabilidades respecto al cuidado del niño y los quehaceres domésticos, y describe, por ejemplo, cuántos minutos le toma ir en bicicleta desde el trabajo a recoger a su hijo y luego a la pieza que tiene en arriendo, y el tiempo que dura arreglando su vivienda después de la comida y lavando la ropa. Incluso detalla las necesidades de su hijo. La mayor parte de las mujeres no recita en detalle las actividades que entraña cuidar y criar a sus hijos y realizar los oficios domésticos, porque se da por sentado que ellas son quienes tienen que ocuparse de eso. Para León, la doble jornada laboral sigue siendo un

sobresalto, y fue el primer tema sobre el que habló cuando lo entrevisté. Está muy consciente de que la crianza de los niños y las labores domésticas son trabajo no remunerado, ni monetaria ni socialmente.

Existe una paradoja en el trabajo en cuanto a la manera como se distribuyen y manejan los recursos en Fagua y Canelón, y que deja a las mujeres doblemente atadas; sobre todo, en los hogares tradicionales, donde los dineros y los activos se consideran separados y, por lo general, están bajo el control de los hombres. Por ejemplo, ¿cómo se supone que las mujeres paguen por la transferencia legal de documentos si, al mismo tiempo, no se supone que trabajen por dinero? La paradoja contribuye a una cultura en la que el desacuerdo está siempre presente y el conflicto y la negociación se utilizan para solucionar temas económicos en el hogar. El siguiente capítulo examina el ejercicio de las posiciones de resguardo en el proceso de negociación en el hogar.

Recapitulación

En esta última sección resumo los resultados de la investigación concernientes a este capítulo y enuncio sus implicaciones teóricas, que están vinculadas con la revisión teórica con la que se abre el capítulo. Mi estudio encuentra que el capital social, la riqueza financiera y la propiedad de bienes inmuebles están interrelacionados. Las mujeres con mayor capital social de tipo laboral pueden tener acceso a cargos mejor remunerados, acumular riqueza y adquirir propiedad. Como veremos en el siguiente capítulo, estas son las mujeres que tienen la posición de resguardo más fuerte para negociar sus condiciones de vida. Las mujeres sin redes laborales, pero con redes familiares utilizan su familia como un recurso logístico y financiero, lo cual facilita la adquisición de propiedad. Encontré que es más probable que las mujeres que combinan ingresos salariales y propiedad de bienes inmuebles negocien en el hogar antes de tomar la decisión de abandonarlo y vivir solas o con sus hijos.

Por otro lado, las mujeres sin tierra que dependen exclusivamente de su salario mínimo, en su mayor parte migrantes, utilizan su salario y los beneficios sociales y de autoestima que les reporta el empleo asalariado para abandonar la estructura familiar tradicional: no negocian sobre sus condiciones de vida. Como describiré más adelante, encontré que del 23 por ciento de las mujeres que son madres solteras (27 por ciento, si se incluyen las viudas), el 15 por ciento son migrantes, el 26 por ciento son antiguas y el 26 por ciento

son raizales. Entre las mujeres con pareja (60 por ciento), la mayor parte de las que viven en unión libre son migrantes, mientras que casi todas las mujeres casadas son raizales. Finalmente, el 15 por ciento son solteras. Aunque a las mujeres las abandonan, un porcentaje significativo de madres solteras lo son porque utilizan sus ingresos para salir de relaciones abusivas y escogen no tener una relación. Calculo que la mitad de las mujeres migrantes sin tierra que siguen casadas son sometidas a maltrato físico por sus parejas. Algunas mujeres solteras locales, conscientes de la incidencia de la violencia intrafamiliar, pueden emular a otras madres solteras utilizando su capital social familiar para evitar relaciones potencialmente abusivas; de todos modos, pueden tener familia escogiendo ser madres solteras.

Coincidiendo con los hallazgos en la industria floricultora de Ecuador (Korovkin 2003), mi investigación muestra que los ingresos de las mujeres aumentan sus posibilidades de negociación en el hogar; sobre todo, cuando dichos ingresos se combinan con la propiedad de la casa y un capital social fuerte. Sin embargo, el solo ingreso, aunque necesario, no basta para negociar *en* el hogar, pero sí es suficiente para *abandonar* el hogar. Lo que muestra esta investigación, a diferencia de los hallazgos en el Caribe (Raynolds 2002), es que el ingreso que devengan las mujeres constituye un medio de sostén suficiente por fuera del matrimonio. Desde el punto de vista cultural, las mujeres que deciden dejar a su pareja o no tener una relación permanente (al elegir ser madres solteras) son quienes han redefinido más visiblemente el contrato familiar al bajar el umbral cultural de control masculino y violencia que están dispuestas a tolerar. De esta manera, como se describirá en el siguiente capítulo, las trabajadoras migrantes sin tierra mejoran no sólo su propia situación, sino también las de mujeres más privilegiadas desde el punto de vista financiero y social.

CAPÍTULO 6

CULTIVAR HOGARES

El propósito general de este libro ha sido examinar los efectos del empleo formal en la industria floricultora de exportación en la dinámica intrahogar de las mujeres rurales, y sobre esa base evaluar si esta industria beneficia de alguna manera a las mujeres. Los primeros capítulos presentaron el contexto histórico y sociocultural de la región donde se realizó esta investigación. También en ellos se analizó la industria de la floricultura desde la perspectiva de la industria de línea de ensamble para mercados globales. Los capítulos intermedios aportaron una etnografía de los cultivos en la actividad laboral y su influencia en la autoestima de las mujeres trabajadoras. En el Capítulo 4 presenté los cambios en la conciencia de los trabajadores del sector floricultor; entre ellos, el hecho de que las mujeres se hayan dado cuenta de su propia valía y del valor de sus conocimientos. En el Capítulo 5 me referí en detalle a la distribución de los activos físicos y los activos sociales por género y por las categorías étnicas de residencia locales. Este capítulo recoge todos los elementos presentados en los capítulos anteriores, con el fin de examinar las formas como los individuos ponen en movimiento sus posiciones de resguardo en el hogar. Investigaré los efectos que tienen las políticas de la industria en la ideología, marcada por el género, de la igualdad en el hogar, en combinación con el control que ejercen los individuos sobre activos físicos, ingresos salariales y activos sociales en la negociación dentro del hogar. La evidencia recogida respecto a los procesos de negociación intrahogar y los resultados en hogares donde hay mujeres que trabajan en floricultura y mujeres que no lo hacen responde la pregunta más amplia de

esta investigación: ¿cuáles son los efectos, en el sistema de género, del empleo asalariado en la industria de línea de ensamble para mercados globales en Colombia?

Específicamente, en este capítulo exploro las distintas alternativas que existen en Fagua y Canelón a tener hogares tradicionales. El capítulo aborda los retos que las mujeres están planteando a la distribución desigual de las responsabilidades financieras y del oficio doméstico. Más importante aún, examina los retos que las mujeres están planteando frente al maltrato emocional y físico de sus compañeros y esposos. Al rechazar la dominación masculina en los hogares, las mujeres están reclamando sus derechos como seres humanos.

Realicé entrevistas en profundidad a mujeres que trabajan en el sector floricultor, y también conversé menos profundamente con otras mujeres de la región, sin importar si estaban empleadas o no. Casi todas han diseñado diversas estrategias de negociación en el hogar, así como opciones para abandonarlo, lo cual evidencia tanto las restricciones socioeconómicas en las que viven como su recursividad en cuanto a crear puntos de amenaza y posiciones de resguardo dentro de dichas restricciones. A pesar de compartir esas restricciones, las mujeres locales y migrantes, ya sea que trabajen en flores o no, tienen diferentes activos físicos, financieros y sociales con los cuales negociar, como se describió en el caso de las trabajadoras en el capítulo anterior. La Tabla 6.1 aporta información sobre la variedad y cantidad de organizaciones y estrategias domésticas.

El registro etnográfico que sigue presentará una muestra de la variedad de nuevos arreglos de hogar que las mujeres han urdido en su búsqueda de simetría de género en Fagua y Canelón. Dada la cantidad de variables consideradas, no es posible suministrar un estudio de caso para cada estrategia. Los estudios de caso presentados ilustran cómo se utilizan el ingreso salarial, la propiedad de tierra o vivienda, las redes sociales, la resistencia y fuerza emocional y el capital humano para apalancar la negociación en el hogar. En general, las mujeres raizales y las mujeres provenientes de familias antiguas que viven en hogares con esposos e hijos y trabajan por fuera de la casa pueden utilizar la amenaza o el acto de marcharse del hogar como una manera de obtener una mayor igualdad en sus familias. De esta manera aportan como palanca al proceso de negociación su ingreso salarial, su lote o casa, si los poseen, su conocimiento del oficio doméstico y el cuidado infantil y su fuerza emocional.

Tabla 6.1. Matriz de las historias de vida de trabajadores de la industria de flores

	Migrantes		No migrantes		
	Sin tierra	Dueño de tierra	Sin tierra	Dueño de tierra: Vive con parientes No vive con parientes	
Mujeres					
Solteras sin hijos	OO		OO		
Solteras con hijos: por decisión propia	OO			O	
Solteras con hijos: abandonadas por el hombre	P		POOO		
Solteras con hijos: se fue y se llevó los hijos con ella	PPP		P		
Abandonó el hogar y los hijos: no ha regresado	P				P
Abandonó el hogar y los hijos: regresó casada	P		P		P
	VVOO	POO	PV		O
Hombres					
Soltero sin hijos	△			△	
Soltero con hijos, abandonado por la mujer	△				△
Abandonó el hogar y los hijos: no sostiene a los hijos	△△				△
Abandonó el hogar y los hijos: ayuda con el sostenimiento	△△				
Casado		△△△	△△△△		△
	n=	20	6	14	2
				6	

O = entrevistada que no ha sufrido violencia intrafamiliar

V = entrevistada actualmente sometida a violencia intrafamiliar

P = entrevistada que sufrió violencia intrafamiliar en el pasado, pero ya no

△ = entrevistado hombre

En diversos grados, algunas mujeres más jóvenes en Fagua y Canelón, incluidas las de las tres distinciones émicas –raizal, antiguo y migrante– pueden salirse del proceso de negociación negándose a formar hogares con compañeros hombres. En vez de eso, pueden escoger enfocar sus vidas en torno al trabajo y los niños y establecer hogares sin compañeros permanentes. Las mujeres en el rango de los dieciocho a los treinta y cinco años pueden decidir no casarse o no tener pareja. Pueden permanecer solteras y sin hijos o tener hijos sin comprometerse con un compañero. Esta tendencia está tomando fuerza, y en el futuro, seguramente, incluirá a un mayor número de mujeres

jóvenes, siempre y cuando tengan un empleo asalariado estable y los parámetros culturales del contrato matrimonial sigan siendo desiguales en virtud del género. Algunas de las mujeres de veinte años o un poco más que viven con una pareja que también trabaja en floricultura han logrado una mayor equidad en la distribución del tiempo y los oficios domésticos que otros hogares. Por su parte, más mujeres casadas están reclamando su derecho a trabajar, controlar recursos y tomar decisiones, y se están negando a ser víctimas del maltrato intrafamiliar.

La importancia del maltrato intrafamiliar

Quisiera enfatizar que la negociación en el seno del hogar en la sabana de Bogotá no sólo incluye la asignación de ingresos, trabajo, bienes materiales y recursos de tiempo que la mayor parte de las investigaciones con un marco económico consideran, sino, también, los derechos humanos de las mujeres en hogares donde los hombres utilizan la amenaza del uso de la fuerza física como un medio para ejercer su poder. En otras palabras, el análisis de la negociación en el hogar puede estar sesgado cuando se omite el maltrato intrafamiliar como una variable analítica. Para entender a cabalidad por qué las mujeres escogen no formar un hogar o abandonarlo cuando lo tienen, es preciso reconocer que la violencia intrafamiliar en los sectores rurales de Colombia es bastante corriente, y ha sido subestudiada y subinformada¹. El maltrato intrafamiliar en los departamentos de Cundinamarca y Boyacá es especialmente dominante, debido al sistema patriarcal hispano que reemplazó al sistema indígena, más equitativo (Wartenberg 1992). El maltrato intrafamiliar contra esposas e hijas, ejercido por los padres o por otros varones del hogar, es, en efecto, parte del contrato matrimonial en Cundinamarca, donde se localizan Chía y Cajicá. Además, como el tener relaciones sexuales seriales y paralelas con otras mujeres es una norma cultural masculina, los hombres utilizan el control físico y el maltrato intrafamiliar para eludir cualquier cuestionamiento sobre su comportamiento por parte de sus parejas permanentes (Wartenberg 1992, 415). Por otro lado, pese a la legislación vigente, el sistema

¹ Algunos estudios geográficos sobre la violencia intrafamiliar en Colombia incluyen Espinosa y Useche (1992), Wartenberg (1992), Uribe (1995), Jimeno y Roldán (1998), Moser y McIlwaine (2000).

judicial no ofrece un mecanismo efectivo para hacer cumplir las leyes contra la violencia intrafamiliar o para castigar a quienes cometen el delito². La información que recogí en Colombia indica que las mujeres negocian su libertad de movimiento, su derecho a realizar trabajos remunerados y su derecho a vivir sin violencia intrafamiliar como un componente central de la dinámica en el seno del hogar y de los procesos de negociación. Los estudios futuros que exploren más a fondo los vínculos entre propiedad de bienes inmuebles, ingresos y negociación en el hogar se beneficiarán si incorporan los activos sociales, el maltrato intrafamiliar y el cambio cultural como elementos de análisis. Es necesario investigar el maltrato intrafamiliar y su relación con los procesos de negociación en el hogar, con el fin de determinar si la incidencia de este tipo de maltrato en Colombia ha aumentado muy recientemente, si la investigación existente no ha puesto énfasis en este tema, o si la ausencia de esta categoría analítica en otros estudios simplemente refleja una realidad local diferente³. Con base en mis conclusiones, planteo que el maltrato intrafamiliar es la característica contextual decisiva para entender la negociación en el hogar en el sector norte de la sabana de Bogotá.

Dada la alta incidencia del maltrato intrafamiliar, el fortalecimiento de la autoestima de las mujeres las empodera y les da capacidad de negociación⁴. El hecho de que parte de las mujeres, así no sean la mayoría, estén dispuestas y sean capaces de negociar en asuntos tan difíciles denota el nivel de violencia intrafamiliar contra las mujeres en Colombia. Estudios anteriores han subrayado el empleo formal de las mujeres en la industria y la ruptura de las familias patriarcales tradicionales como culpables de la “desintegración de la familia” (Vélez 1995). Además, en vez de percibirse la industria como proveedora de un medio de subsistencia para mujeres que han sido abandonadas y

² La Ley 248 de 1995 y la Ley 294 de 1996, y los códigos de procedimiento para aplicar la ley: Resolución 1812 de 2002.

³ En un estudio sobre los alfareros de La Chamba, en el departamento de Tolima, Ronald J. Duncan explora la relación entre género y edad y la distribución de las tareas domésticas a lo largo del tiempo (2000). Coincidiendo con mis conclusiones, Duncan encontró que, a medida que las mujeres van envejeciendo, la cantidad de maltrato intrafamiliar que soportan por parte de sus esposos disminuye, al igual que el control que ejercen los hombres sobre el trabajo femenino.

⁴ “En Colombia, el 30 por ciento de las mujeres han sido víctimas de maltrato intrafamiliar, y el 19 por ciento son víctimas de violencia habitual por parte de sus compañeros” (*Women in Action* 1993, citado en Lama 2000).

sometidas a maltrato, se ve como “imponiendo [duras] condiciones económicas” (Días y Sierra, 1995: 28). En mi muestra, sólo el 1 por ciento de las mujeres reportó tener hijos en otros lugares, en comparación con el 15 por ciento de los hombres (véase la Tabla 6.2). Esta notoria diferencia puede ser incluso mayor si se considera que los hombres que figuran en esta estadística son sólo los que *admiten* su paternidad. No se sabe cuántos ni siquiera reconocen a los hijos que procrearon y abandonaron. El análisis superficial sobre los efectos perniciosos de la floricultura en las familias, es decir, los que suponen que el “problema” en la desintegración es el salario de la mujer en lugar de la violencia y el abandono por parte de los hombres, hace eco a la visión machista local sobre los efectos del empleo femenino que me expresaron a mí y también a otros investigadores (Hoyos, 1996; Meier, 1999). Mi investigación encontró que, por el contrario, las mujeres que trabajan utilizan su empleo en la industria para rechazar la dominación masculina en el hogar e impulsar una noción más equitativa en relación con el género de lo que puede ser una familia. El maltrato intrafamiliar no se está presentando debido al empleo de las mujeres en el sector floricultor; más bien, está disminuyendo gracias a él. Esta conclusión coincide con los resultados de las investigaciones en la región floricultora de Ecuador (Newman *et al.*, 2002). Las mujeres que impugnan el estatus quo están redefiniendo culturalmente los términos del contrato matrimonial de modo que excluya la violencia intrafamiliar.

Culturalmente, a los hombres se les permite contribuir muy poco (si es que lo hacen) a las finanzas del hogar. Esta realidad motiva aún más a las mujeres a negociar activamente en el hogar o a irse. Sin embargo, también encontré que la alta incidencia y gravedad del maltrato intrafamiliar aumenta los riesgos que corren las mujeres y las insta a negociar o a abandonar el hogar de maneras radicales. Las mujeres que tomaron la drástica decisión de vivir por su cuenta corrieron el riesgo de terminar aisladas, pues en la región central de Colombia no es bien visto que una mujer adulta viva sola (Wartenberg, 1992: 417). Sin embargo, en Fagua y Canelón son tantas las mujeres que viven solas que, al hacerlo, han retado y alterado los parámetros culturales de comportamiento aceptable para las mujeres en general, y ya no se las aísla.

De importancia para la literatura sobre la línea de ensamble para mercados globales y el ajuste estructural, como también para poder responder las preguntas que subyacen a este estudio sobre la explotación o el empoderamiento de las mujeres, es comparar los resultados de la toma de decisiones

maritales en Colombia con la experiencia en el Caribe y en otros países suramericanos. Según Safa (1999), en la República Dominicana las mujeres están tomando la decisión de vivir solas porque el “mercado matrimonial” de hombres capaces y dispuestos a ser el sostén del hogar se ha reducido, debido a las políticas de ajuste estructural. Como resume Safa, “los hogares encabezados por mujeres tienen que verse como resultado de la pobreza en vez de como productores de pobreza” (1999: 303). En Colombia emerge un patrón similar, pero por razones muy distintas: los hogares encabezados por mujeres son el resultado del abandono masculino o de la decisión de la mujer de marcharse con el fin de evitar el maltrato intrafamiliar o el riesgo de sufrirlo, ya que es algo culturalmente aceptado en el contrato matrimonial. Las mujeres en Colombia a veces dejan a sus parejas a pesar de que los hombres son percibidos como principal sostén del hogar y a pesar de que, de hecho, tienen mejores posibilidades de empleo y de recibir remuneraciones más altas. Respecto a la toma de decisiones en el hogar, Sherri Grasmuck y Rosario Espinal encontraron que en la República Dominicana el monto de ingresos que los miembros de la pareja ganan en relación con el otro ejerce un impacto en la toma de decisiones en el hogar, pero también hallaron que la ideología de género puede ser más fuerte que el efecto del ingreso, y puede menoscabar la influencia que podría tener la mujer en razón de sus ingresos (2000). Raynolds concluye, en el mismo país, que el monto de los ingresos de las mujeres no basta para aumentar el poder femenino en el hogar, ni mucho menos para que la mujer abandone su hogar (1998). En su estudio sobre el empleo estacional de mujeres en la industria frutícola de Chile, Barrientos y sus colegas concluyen que las mujeres son estacional y parcialmente empoderadas, puesto que su trabajo asalariado es temporal (1999). Por el contrario, el empoderamiento de las mujeres que laboran en el sector floricultor de Colombia es permanente, y las trabajadoras ganan lo suficiente como para poder dejar el hogar.

Estrategias en el hogar

El ingreso proveniente de los salarios en la floricultura y la estabilidad de los empleos en ese sector son componentes indispensables de la negociación o de la posibilidad de que las mujeres vivan solas, en tanto que la red social facilita la adquisición de propiedad raíz y altos salarios, y brinda apoyo logístico y financiero a los individuos. Para responder los argumentos de

quienes afirman que el empleo en la floricultura rompe la unidad familiar tradicional, esta investigación pone de manifiesto lo contrario. Las familias ya están “rotas” o no funcionan de manera equitativa para todos los miembros, debido a las ideologías culturales de dominación masculina. De hecho, el ingreso salarial del trabajo en floricultura es lo que les permite a las mujeres contemplar nuevos arreglos familiares y convertir estas visiones en realidad.

Los hogares que se describen a continuación reflejan las ideas, las vidas y los patrones de comportamiento de muchas de las familias que entrevisté, independientemente de si son raizales, antiguas o migrantes. Escogí estos ejemplos porque dos de las mujeres, Olga Sutauta y Celia Quindío, son muy claras y elocuentes respecto a sus decisiones, en tanto que el caso de Omaira Perilla y Yesid Gachalá representa bien el hogar tradicional.

Las estrategias de las mujeres con pareja varían según si trabajan a cambio de remuneración o no; y si es así, según si su empleo se adscribe al sector formal o al informal. Para quienes están empleadas, el monto de sus ingresos está determinado por el sector, los activos físicos que poseen, el hecho de tener propiedad conjunta o no y el tipo de redes sociales que poseen. A su vez, como se describe en los casos de mujeres solteras que trabajan en la industria floricultora, el monto de los ingresos depende, en cierta medida, del tipo de activos sociales que tiene la persona.

El 60 por ciento de las mujeres que trabajan en los cultivos tienen pareja (véase la Tabla 6.2). La mayor parte de las mujeres a quienes entrevisté solían permanecer en casa y sólo empezaron a retar el orden hogareño cuando el más pequeño de sus hijos llegó a la edad escolar, como se verá en el caso de Omaira Perilla. Sin embargo, sí había varias mujeres que impugnaron la dominación masculina en el hogar amenazando con marcharse, o incluso yéndose un tiempo (véase la Tabla 6.1). El hecho de que se rechace esta dominación de una manera tan drástica reviste un significado importante, desde el punto de vista tanto cualitativo como cultural, porque pone de relieve un modo de comportamiento completamente nuevo que algunas personas, estén vinculadas a la floricultura o no, están emulando. Abandonar el hogar temporalmente es una estrategia que utilizan sobre todo trabajadoras bien remuneradas que pertenecen al campesinado de estrato social más alto, debido a la conexión de sus ancestros con los actuales o antiguos dueños de la hacienda, o con dueños de latifundios. Quienes tienen conexiones laborales personales o familiares de larga data con antiguos dueños de haciendas o

terratinentes son más propensas a poseer tierra o vivienda, o a ser supervisoras con cargos bien remunerados en los cultivos ubicados dentro de estos grandes terrenos. Además, debido a sus relaciones laborales con los antiguos dueños de la hacienda, estas personas tienen su empleo prácticamente garantizado. Sus altos salarios, sobre todo cuando ganan tanto o más que sus esposos, les dan una posición de resguardo fuerte que les permite presionar para mejorar sus condiciones de vida. El hecho de tener propiedad raíz o de prever heredarla es menos importante que tener un salario alto, pues la propiedad esencialmente significa que no tendrán que pagar arriendo. Por el contrario, el salario alto es un factor de influencia fuerte, porque si se van el bienestar familiar sufrirá de inmediato.

Tabla 6.2. Composición familiar de los trabajadores de la industria floricultora

		Mujeres			
		Migrantes	Antiguas	Raizales	Total
n =		108	46	77	231
Solteras:	con hijos	15%	24%	26%	23%
	hijos en otro lugar	1%	2%	0%	1%
	sin hijos	18%	9%	16%	15%
Viven con pareja:	con hijos	57%	63%	51%	56%
	hijos en otro lugar	1%	0%	0%	0%
	sin hijos	8%	2%	6%	6%
Desconocido:	sin hijos	0%	0%	1%	0%
		Hombres			
		Migrantes	Antiguos	Raizales	Total
n =		76	18	35	129
Solteros:	con hijos	3%	6%	0%	2%
	hijos en otro lugar	5%	6%	17%	9%
	sin hijos	24%	0%	11%	17%
Viven con pareja:	con hijos	50%	78%	63%	57%
	hijos en otro lugar	7%	6%	3%	5%
	sin hijos	9%	6%	6%	8%
Desconocido	con hijos	1%	0%	0%	1%
	sin hijos	1%	0%	0%	1%

Nota: “Solteros” o “solteras” incluye tanto individuos que nunca se han casado como individuos separados. “Viven con pareja” incluye entrevistados con matrimonio civil o religioso o uniones de hecho, así como los pocos viudos y viudas entre los encuestados. Los porcentajes suman más del 100 por ciento por efectos de redondeo.

Sorprende que entre los trabajadores de la industria floricultora sea más probable que las mujeres vivan con sus hijos que con una pareja, mientras que en el caso de los hombres es más probable que vivan con una pareja que con sus hijos. Tres cuartas partes (76 por ciento) de las mujeres encuestadas viven con sus hijos, mientras que sólo el 58 por ciento vive con una pareja. Entre los hombres, el 71 por ciento vive con una pareja, pero sólo el 59 por ciento vive con sus hijos. Una cuarta parte (23 por ciento) de las mujeres en la industria floricultora son madres solteras; entre las mujeres antiguas y raizales las madres solteras se acercan al 30 por ciento, en tanto que sólo el 2 por ciento de los hombres son padres solteros.

Negociación en el matrimonio

El abandono temporal del hogar es una estrategia que utilizan mujeres con posiciones de resguardo fuertes debido a su riqueza financiera o física y su capital social, como Olga Sutauta. La familia de Olga Sutauta goza de gran respeto en la región, donde han vivido sus miembros desde que les alcanza la memoria. Sutauta tiene treinta y ocho años. Estudió hasta segundo año de primaria y empezó a trabajar en los cultivos de flores a los doce años. Es supervisora y se gana cuatro veces el salario básico que devenga la mayor parte de los trabajadores del sector. Eleuterio Rozo, su esposo desde hace diecisiete años, se gana la tercera parte de lo que devenga ella. Tienen cuatro hijos entre los cuatro y los dieciséis años de edad. Sutauta dijo que empezó a tener bastantes problemas maritales hace unos diez años, debido a sus largas jornadas en el cultivo, en la medida en que empezó a ascender en la escala corporativa. En ese momento, dijo Sutauta, su esposo empezó a ejercer control físico sobre ella:

No soportaba que yo pasara tanto tiempo aquí [en el cultivo]. Siempre andaba diciendo que yo tenía otro hombre, que él era la razón por la que yo pasaba tanto tiempo en el cultivo. Tomaba [alcohol] hartó y me pegaba en cada borrachera. Nunca me pegaba cuando estaba sobrio, sólo borracho. Pero se emborrachaba cada ocho días, todos los fines de semana. Las niñas también le estaban cogiendo mucho miedo. Cuando llegaba a la casa, las niñas no podían correr lo suficientemente rápido para encontrar sitio donde esconderse. Entonces yo vi que esto estaba pasando y lo dejé. *Pero* le dejé

los niños. Carlos estaba pequeño. Todavía usaba pañales, y él tenía que cambiarlo y lavar los pañales. *Y todo el trabajo que los niños son...* [risa].

Sutauta contó que cuando peleaban él amenazaba con dejarla y llevarse los niños. Aunque la legislación penal y civil colombiana reconoce como parejas a quienes llevan cohabitando por lo menos dos años y les otorgan la misma protección que a un matrimonio civil o religioso, Rozo estaba sacando ventaja de la norma social según la cual las mujeres no buscan asesoría legal si son abandonadas por la pareja con quien cohabitan. No lo hacen ni buscan que se apliquen las leyes, ya sea porque no las conocen, como pude ver en el proceso de las entrevistas, o porque se tiene la idea de que lograr la aplicación de la ley es casi imposible, como sucede en muchos casos en Colombia.

Riendo con ganas y exhibiendo una dentadura perfecta, Sutauta dijo que le devolvió con lo mismo con lo que él la había amenazado: lo dejó, pero con los tres hijos que tenían en ese momento. En su descripción puso énfasis en el *pero*, lo cual realza su influencia. Dejarlo fue dramático; sobre todo, en una cultura en la que las mujeres no abandonan a los hombres. Se presume, y a veces incluso se espera, que los hombres abandonen a las mujeres y a los hijos, pero no al contrario. Sutauta admite que desde el punto de vista emocional fue difícil dejar a sus hijos, aunque su propósito no era abandonarlos, *sino* dejarlo a él *con* los niños. Su meta era clara. Quería tener un hogar con su esposo, pero en condiciones diferentes. Se fue a un pueblo llamado Líbano y allí permaneció cinco meses trabajando en un restaurante y viviendo en una pieza arrendada. Durante todo el tiempo que estuvo ausente, evitó todo contacto con su familia, con la familia de él, con sus hijos y con su esposo.

Los activos adicionales de Sutauta en ese momento eran sus conocimientos sobre la crianza de hijos y la administración del hogar, así como su fuerza emocional. Al abandonar su hogar, Sutauta utilizó sus habilidades en materia de crianza y oficios domésticos y la falta de habilidad de su compañero en estas lides. La risa denota otro activo: el tiempo que exigen la crianza y las labores domésticas, algo que no se reconoce ni monetaria ni socialmente. Sutauta tenía una fuerte posición de resguardo: o bien su esposo dejaba de pegarle y de amenazarla con irse y llevarse a los niños, o bien ella lo dejaba con todo el trabajo que, encima de todo, él no sabía hacer. En efecto, lo dejó desprovisto del oficio doméstico que ella hacía, así como de la crianza de los niños, su

contribución financiera y su apoyo emocional. Dejarle a él todas las responsabilidades fue la manera como Sutauta hizo visibles su trabajo y su persona.

Las declaraciones de hombres como Martín Serrano, también trabajador en floricultura que migró a la región hace cinco años, casado y con dos hijos, demuestran que los conocimientos y el tiempo que exige el oficio doméstico sí constituyen un factor de influencia adicional en la negociación, pues la amenaza de su mujer de abandonarlo lo ha disuadido de practicar el maltrato intrafamiliar y beber alcohol en exceso. También admite que el abandono femenino del hogar no es una estrategia aislada: “Si me dejara con los niños, mi vida se complicaría mucho. He visto qué les ha pasado a otros hombres; la gente me dice que eso es lo que las mujeres están haciendo ahora. Además, no podría cuidar a los niños tan bien como ella”.

Al dejar a sus niños, Olga Sutauta le quitó a su esposo su elemento de influencia: su amenaza de quitarle a ella los hijos. Al abandonar el hogar, puso de relieve otro activo: su tenacidad emocional, que ha seguido ejerciendo.

El ingreso de Sutauta también era un activo. Antes de abandonarlo, solía entregarle a su esposo todo su salario apenas lo recibía, y él decidía qué compras se hacían y administraba el dinero. Es importante observar que Sutauta ejerció el poder y la influencia de todos sus activos, incluido el ingreso, cuando privó a su esposo de ellos. Sin embargo, el ingreso no era un activo que hubiera utilizado antes. Aunque se cree que el ingreso es un activo “duro” y que es efectivo como una herramienta de punto de amenaza, sólo puede serlo si la persona que gana el dinero lo controla. Sutauta decidió usar su ingreso como factor de influencia sólo en el momento en que se marchó. Pero, en efecto, restar el ingreso, puesto que tampoco ella lo iba a ganar, no era una posición de resguardo o siquiera un punto de amenaza. Lo que utilizó como apalancamiento fue la ausencia de ingreso.

Sin embargo, si Sutauta o Rozo iban a dejar el hogar, tenía que hacerlo ella, porque vivían al lado de los suegros de Sutauta, en una casa arrendada de propiedad del padre de su esposo. Por consiguiente, el lugar de residencia era un elemento de palanca de su esposo. Rozo también tenía como activo el control físico que su madre, quien permanecía en casa, podía ejercer sobre Sutauta. Ella sabía cuándo entraba y salía Sutauta. Aunque la madre de Rozo no le decía nada directamente a Sutauta, ésta sabía que la vigilaba. Esta vigilancia era parte del control físico que ejercía Rozo sobre su mujer. Además, la

maltrataba físicamente, una práctica culturalmente aprobada, e incluso alen-tada. Por consiguiente, Rozo tenía como activos la violencia, las amenazas y la vigilancia física. En los hogares tradicionales la amenaza de maltrato y el maltrato mismo confieren influencia y poder a los hombres. Fue así, en los prime-ros años del matrimonio de Sutauta y Rozo, cuando, según dijo la mujer, ella hacía todo lo que su esposo exigía. Sin embargo, después de algunos años este activo se había convertido en un pasivo para Rozo.

Al cabo de cinco meses lejos de su hogar, Sutauta regresó. Estaba ansio-sa por contar el resto de su historia:

Me convenció de que volviera a vivir con él. Lo hice, tal vez por orgullo o porque sabía que podía arreglármelas económicamente. Hoy en día no le pido nada a él. Le digo: “Si no nos podemos llevar bien, separémonos; pero usted se queda con los niños. Yo no me los voy a llevar”. Esa es el *arma* que he usado para que no me pegue, me in-sulte o me amenace con llevarse a los hijos. Desde que nació la hija menor hicimos el acuerdo de no pelear. Y él ha cambiado. Ahora las cosas son buenas para mí. Al co-mienzo, él ni siquiera recogía sus medias; yo tenía que hacer todo el oficio de la casa. Ahora es diferente. La vida es mejor para mí. Antes las mujeres no sólo les tenían que pedir permiso a sus esposos para gastar plata, sino que tenían que entregarles sus salarios a ellos. Y los esposos decidían cómo se gastaba la plata. Mis padres eran así. Nosotros éramos antes así.

Como Sutauta, supervisora de rosas, ahora gana cuatro veces más que su esposo, su posición es aún más fuerte de lo que era cuando lo dejó hace va-rios años. Además, Sutauta y un hermano varón, que también es supervisor en Flores Muisca, tienen empleo asegurado, en gran parte debido a los acti-vos sociales de su padre. El señor y la señora Sutauta, sus padres, trabajaron toda la vida para un pariente del dueño de Flores Muisca, cuando la tierra todavía se utilizaba para ganadería lechera. Vivían en una casa en el terreno de la finca, en condiciones iguales a las de los concertados en las haciendas, como describí en el Capítulo 1. La relación social y laboral que tenían los pa-dres de Sutauta con su empleador se extendió a sus hijos, y existe una garan-tía implícita de que la familia Sutauta suministrará mano de obra a la familia del dueño y utilizará su red social para recomendar individuos para trabajar en el cultivo. A su vez, la familia del dueño le garantiza empleo a la familia

Sutauta. Este arreglo funciona desde hace dos generaciones, incluso con el cambio drástico en el uso de la tierra, que pasó de la ganadería y la agricultura a una agroindustria. La garantía de empleo para Sutauta en el cultivo le da un activo más que le confiere influencia en el hogar. Este activo particular tiene peso en el hogar de Sutauta, dado que su esposo no cuenta con una garantía similar. Su familia nunca trabajó para la hacienda ni para ningún terrateniente de la región.

Como se mencionó anteriormente, antes de que Sutauta se marchara de su hogar solía entregarle a Rozo su salario, y él decidía cómo gastarlo en Chía los domingos, el día de mercado. A veces compraba víveres y a veces gastaba el salario completo en entretenimiento individual. Ahora Sutauta decide qué víveres comprar y Rozo la acompaña para llevarlos luego a la casa. Pese a la mayor equidad de género, y posiblemente por su posición de resguardo, Sutauta sigue utilizando sus activos como un punto de amenaza. Le recuerda con frecuencia a su esposo, trayendo a menudo el tema a colación en las conversaciones, que ella tiene un “arma” que puede utilizar: irse, pero dejándolo a él con hijos pequeños que exigen mucho trabajo. Dice que cuando pelean ella le recuerda de qué es capaz. Aquí, su tenacidad emocional también es un activo y, por consiguiente, una fuente de poder e influencia.

La casa donde viven ahora fue edificada con materiales de construcción pagados por Sutauta y con la mano de obra de Rozo. Es una de seis casas en una fanegada (6.400 metros cuadrados). Las otras cinco fueron construidas por los hermanos de Rozo, aunque Sutauta también compró el lote donde se encuentra su casa. Sutauta no percibe su trabajo en la casa como un oficio abrumador, porque su esposo hace su parte y también los niños.

Rozo es obrero de la construcción y con su salario paga los servicios públicos y el mercado. Sutauta paga el colegio y las matrículas, la ropa y los servicios médicos. También cubre las necesidades de su padre y de su suegro. Además, pagó el automóvil que poseen, uno de los pocos que tienen las familias de la región. Ella considera que el automóvil y la casa son propiedad de ambos; según Sutauta, es un solo hogar y un solo monedero.

Sutauta sabe que su situación es diferente ahora, porque gana más que su esposo. “Lo que él no gana en dinero, lo aporta en oficios domésticos”. Esto pone de relieve una diferencia de género respecto a los ingresos devengados y la manera como se perciben. En la primera etapa de su matrimonio, aunque

Sutauta ganaba el mismo ingreso y trabajaba la misma cantidad de horas que Rozo, se esperaba de ella que realizara todo el oficio doméstico. Con ingresos cuatro veces superiores a los de su esposo, además de la palanca que ella ha utilizado, él se ha sentido obligado a compensar en especie haciendo oficios domésticos. Existe, entonces, una diferencia perceptiva respecto a la importancia del ingreso: el ingreso masculino se percibe como más importante y como de mayor valor. Las mujeres realizarán la mayor parte o todo el oficio doméstico y el cuidado infantil, incluso si sus ingresos son iguales a los de los hombres. A la luz de las expectativas culturales, cuando las dos personas ganan un monto de dinero equivalente, el ingreso es un activo menos fuerte para las mujeres que para los hombres. Esta percepción cultural predomina en la región no sólo entre cónyuges, sino también entre hermanos. Se espera que las hijas se ocupen en gran medida del cuidado infantil y las labores domésticas, incluso si devengan un salario mínimo al igual que sus hermanos. Además, cuando las hijas dejan la casa paterna se espera que envíen remesas en especie o en dinero a sus madres. Los hijos no tienen obligaciones monetarias, en especie o de oficios domésticos en el hogar. Esta dinámica de género y generacional rige en la familia extendida de Sutauta. Su hermano, Miguel Sutauta, también es supervisor en Flores Muisca y gana el mismo salario que ella. Sin embargo, Olga Sutauta es quien se ocupa física, emocional y financieramente de su padre, viudo y enfermo.

Salirse del matrimonio

Pero no todas las mujeres devengan salarios tan altos como el de Olga Sutauta. Quienes ganan el salario mínimo y poseen propiedad raíz lo utilizan menos como amenaza, como posición de resguardo: si las condiciones en el hogar no mejoran, la mujer le pide a su compañero que se vaya, si la pareja vive en la casa de ella, o ella misma se va si la pareja no vive en su propiedad. Como se mencionó anteriormente, sólo un pequeño porcentaje de parejas tiene propiedad conjunta (véase la Tabla 5.1). En cualquier caso, la estabilidad de los empleos y el ingreso les permiten a las mujeres vivir por su cuenta si es necesario.

Recuérdese a Mercedes Vega, en el Capítulo 4, una madre soltera *antigua* de cuarenta y tantos años, que lleva dieciséis trabajando en floricultura y tiene cuatro hijos de dos padres distintos. El primero la abandonó y al segundo ella misma lo dejó intencionalmente, porque estaba cansada del maltrato

emocional y físico de su marido, según explicó. En nuestra conversación sopeó la decisión que tomó de vivir sola y con menos seguridad financiera, pero con mayor libertad emocional. Hizo la analogía de comer pollo con amargura o beberse una agua de panela barata, pero sintiéndose feliz.

Es claro que su análisis no se debió únicamente a nuestra conversación. Había planeado cómo podía vivir por su cuenta. Con cuatro hijos para sostener, su meta era tener control sobre el lote y ser dueña de la casa en la que vive actualmente con sus niños. Teniendo un empleo permanente garantizado en la industria floricultora, podía sostenerse y sostener a sus hijos. Aunque no tiene un capital social de tipo “hacienda” con los dueños de las flores, ha alcanzado una posición de antigüedad y pudo construir su casa combinando préstamos familiares y del cultivo. El lote que espera heredar de su madre y el permiso que esta le dio de construir allí una casa le dieron una posición de resguardo: podría tener un lugar dónde vivir si ella y los niños dejaban la casa y a su esposo, padre y padrastro. Mientras construía la casa, tenía otro activo: podía vivir con su madre al tiempo que ahorra dinero y buscaba un préstamo para la construcción.

No casarse

Las entrevistas más dramáticas que realicé, en términos de cambio cultural y el uso consciente de activos como palanca influyente, fueron con mujeres migrantes. Celia Quindío es una mujer de treinta y dos años de Chaguaní, un pueblo de menor altitud a cinco horas en bus de Bogotá. Lleva doce años trabajando en floricultura, diez de ellos en Fagua y Canelón, y hablé con ella en varias ocasiones y en distintos escenarios. Este día en particular hacía calor; sobre todo, debajo de los plásticos del invernadero. La sección de gypsophilas, que todos llaman la sección gypso, parece un mar de pequeñas flores blancas que llegan hasta la cintura. El mar blanco está salpicado con el rojo de los uniformes de las trabajadoras. Pude divisar a Quindío desde lejos. Estaba cortando gypsophila a una velocidad asombrosa. De hecho, era la más rápida del grupo y siempre se ganaba el primer puesto. Llevaba un sombrero de paja de ala ancha, pero no tenía puestos los guantes que la empresa les da a sus trabajadores, porque le parecen incómodos. Quindío estaba quitando el follaje sobrante de las ramas cortadas de la planta con la punta de la uña del pulgar, que estaba manchada de verde.

Quindío tiene tres hijos, todos de padres diferentes, que tienen dieciséis, catorce y dos años. La hija menor la tuvo con un hombre con quien mantiene relaciones desde hacía diez años. Le pregunté dónde vivía ese hombre y dijo que con su familia. Tiene esposa e hijos. Le pregunté ingenuamente si no había podido convencerlo de vivir con ella. Me miró con rabia y como si yo estuviera loca: “¿Y para qué iba a hacer eso?”. Hizo una larga pausa mientras trabajaba vigorosamente cortando y quitando las hojas de la gypso, quizás tratando de recobrar la calma tras mi pregunta incendiaria. Al cabo de un rato continuó:

¿Vivir con un hombre? Eso es demasiado trabajo. Entonces tengo que cocinar, planchar, no puedo salir y hay mucho control. Así no más es mejor. Que vaya allá con su otra familia, donde tiene a otra que le cocine, le limpie, le lave y le planche. Él paga la mitad del arriendo, los servicios públicos y los gastos para la niña. A veces quiere almorzar en mi casa. Yo le digo que vaya a almorzar adonde hizo el mercado. No me gusta que me ayude con el mercado, porque entonces tengo que cocinarle. Así no más tenemos una vida de marido y mujer [sonríe], con la ventaja de que no me controla ni me manda.

El caso de Quindío, al igual que el de muchas otras mujeres a quienes entrevisté, es el más extremo en términos de cambio cultural, pues ella reta abiertamente la organización patriarcal tradicional de los hogares. Un tema usual entre las mujeres, que Quindío expresa aquí, es la distribución desigual de los oficios domésticos. Las mujeres que impugnan abiertamente la cultura del hogar patriarcal perciben la vida con un compañero varón como un empleo que exige mucho trabajo, que ni el esposo ni la sociedad reconocen. Quindío y las mujeres como ella están conscientes de sus necesidades emocionales, sexuales y financieras. Vivir con un hombre, sea esposo, padre o hermano, se considera una carga. En particular, hablan del matrimonio como “un intercambio muy costoso” por la satisfacción de esas necesidades. El intercambio es, quizás, tener una contribución financiera del esposo, que posiblemente las maltrate emocional y físicamente, las irrespete y acentúe su carga de quehaceres domésticos. Muchas mujeres, entre ellas Quindío, están optando por no caer en ese proceso de negociación, porque la cultura patriarcal dificulta la paridad. Deciden no hacerlo principalmente de dos maneras. Una de sus opciones es permanecer solteras y sin hijos y la otra es tener familias solas

como madres solteras. De esta manera son ellas las únicas que devengan, las únicas que toman decisiones y las únicas que controlan sus propias vidas. En cierto sentido, las madres solteras canalizan sus vidas por dos caminos: los hijos y el trabajo.

Celia Quindío también tenía muy en claro sus necesidades emocionales. Dijo que sí quería una relación, pero que no fuera demasiado estrecha. Cuando su hijo de catorce años tenía nueve, Quindío y su novio tenían una relación más estrecha y él le empezó a pegar. Ella le dijo entonces que se fuera a pegarle a su esposa y que la respetara a ella (a Quindío). Desde entonces ha mantenido una distancia emocional y describe la relación como de novios, en vez de compañeros o esposos, lo cual indica cómo el maltrato intrafamiliar es culturalmente aprobado en los hogares, ya sea que la relación entre el hombre y la mujer sea de matrimonio o de unión libre. También se presenta maltrato intrafamiliar de los padres con los hijos pequeños (niños y niñas) y con las hijas mayores. Pero cuando no hay cohabitación no se aprueba el maltrato intrafamiliar. Como señala Bergmann, “una mujer que considera aceptar un empleo como ama de casa, usualmente desde un empleo remunerado, sabe que la cohabitación es una condición para mantenerlo, y considera el atractivo de su pretendiente (o su esposo si ya está casada) al decidir si acepta la ‘oferta laboral’” (1981, 82, mi traducción). Aunque esta posición podría parecer inquietante en culturas occidentales en las que la relación ideal se basa en el amor, en el grupo de mujeres de Fagua y Canelón que rechazan abiertamente el estatus quo de dominación masculina las afirmaciones de Bergmann son una representación cercana a su realidad. Al mantener a su novio fuera de la casa, Quindío está preservando el control sobre su propia vida en el hogar. Quindío incluso decidió que quería tener otro hijo, puesto que sus dos hijos mayores ya estaban grandes y pronto vivirían solos, sin consultarle a su novio porque, en últimas, la responsabilidad iba a ser de ella, y así es como lo quiere. Él le ha pedido que lo deje vivir con ella, pero ella se ha negado. Desde que nació la niña, él le da dinero para el arriendo. En nuestras conversaciones Quindío nunca mencionó su nombre, llamándolo con el pronombre personal “él”, incluso cuando se fue familiarizando con mis entrevistas y visitas. Quizás esa sea una manera de mantenerlo fuera de su casa también mentalmente. Así mismo, se refiera a la niña como hija de *ella*, no de *ellos*.

La importancia del ingreso salarial

Safa (1995a y 1999) concluye que las mujeres empleadas en industrias de exportación de tipo línea de ensamble en el Caribe hispanohablante ganan poco con emplearse si su salario sólo sirve para sustituir el ingreso masculino, aunque su investigación (1995b) demuestra que las mujeres adquieren una mayor autoridad en la toma de decisiones en el hogar porque el ajuste estructural ha disminuido el salario de los hombres y creado empleos para las mujeres. Respecto a los hogares encabezados por mujeres, argumenta que el resultado podría ser que el rol de las mujeres como sostén de la familia produce niveles más altos de inestabilidad matrimonial. Safa concluye que la mayor parte de las mujeres incluidas en su estudio se encuentran entre dos extremos: ser cabezas de hogar y tener una relación de pareja igualitaria. En mi estudio el 23 por ciento de las mujeres son madres solteras, el 58 por ciento tienen pareja y el 17 por ciento son solteras. Sin embargo, a diferencia de las conclusiones de Safa, en mi investigación la causalidad, por una parte, y la razón, por otra, detrás de un porcentaje de los hogares encabezados por mujeres parecen ser distintas (véase la Tabla 2.8). En el Caribe, la reducción en los salarios reales y la inflación creciente han afectado negativamente los sectores laborales formales dominados por hombres (Safa 1999, 291). Como respuesta al hecho de tener salarios más bajos que sus compañeras, los hombres las abandonan (Safa 1999, 291). En Colombia, por el contrario, los hombres abandonan a las mujeres pese a poder sostener el hogar. A diferencia de la experiencia en el Caribe, donde las mujeres evitan el matrimonio porque perciben que los hombres no pueden sostener un hogar, debido a los salarios cada vez más bajos o la falta de empleo, en Colombia un porcentaje significativo de mujeres abandona el matrimonio pese a que sus parejas pueden sostener el hogar. Utilizan sus propios ingresos para dejar relaciones en las que hay maltrato y deciden no establecer una nueva relación. En Fagua y Canelón, sin embargo, pese a que en general los hombres ganan más que las mujeres y pueden sostener una familia, en la práctica a menudo no utilizan su dinero para hacerlo. En Colombia, a diferencia de otros países latinoamericanos (Raynolds 2002), se puede afirmar que las mujeres deciden dejar a su pareja porque *pueden* sostenerse con los ingresos salariales que devengan, y lo que buscan evitar es, más bien, el maltrato intrafamiliar.

Conscientes de la incidencia de la violencia intrafamiliar, algunas mujeres, sobre todo raizales o antiguas, deciden no establecer relaciones con

potencial de maltrato, pero de todos modos tienen familia y optan por ser madres solteras. Las restricciones socioeconómicas que afectan a cada grupo y los patrones de propiedad denotan el nivel de capital social que cada cual puede aprovechar para ejercer sus opciones.

A las mujeres oriundas de la región les resulta más fácil ser madres solteras y renunciar al proceso de negociación antes de tener hijos porque tienen más recursos sociales que pueden aprovechar, como vivir con parientes y heredar propiedad. Respecto a las madres solteras locales, queda por ver si terminan viviendo en pareja. En mis entrevistas, no hubo ninguna que hubiera tomado esa decisión. El deseo de las mujeres de criar a sus hijos solas fue tan evidente en mi trabajo de campo que incluí la pregunta en la encuesta. En general, el 43 por ciento de las mujeres que contestaron la pregunta dijeron que preferirían criar a sus hijos solas, mientras que el 57 por ciento manifestó que prefería criarlos con una pareja (véase la Tabla 6.3). Es interesante el hecho de que el 35 por ciento de las mujeres casadas dijeran que preferirían criar a sus hijos solas. En lo que respecta a las madres solteras actuales, no sorprende el hecho de que más mujeres migrantes (64 por ciento) y antiguas (70 por ciento) manifiesten ese mismo deseo que las raizales (47 por ciento), ya que estas últimas tienen más en juego desde el punto de vista social que las mujeres de los otros dos grupos.

Si bien el ingreso salarial es indispensable para fortalecer el poder de negociación de las mujeres, así como sus opciones de negociación o abandono de la pareja, el capital social facilita la acumulación de riqueza, y también el poder de negociación de las mujeres. Los activos sociales no familiares facilitan la acumulación de riqueza al posibilitar empleos de salario alto y, con ello, la adquisición de propiedad, en tanto que el apoyo que representa el capital social familiar facilita la acumulación de riqueza al brindarles a los más jóvenes un lugar donde vivir sin tener que pagar arriendo.

En Colombia, el trabajo asalariado de las mujeres en el sector floricultor aumenta sus posibilidades de negociación en el hogar, sobre todo cuando los ingresos se combinan con propiedad de la vivienda, un fuerte capital social y una autoestima alta. Mis conclusiones parecen coincidir un tanto con las de las comunidades laborales de la floricultura en Ecuador. Un estudio sobre la asignación de tiempo al trabajo remunerado y no remunerado por género, realizado por Constance Newman en la sierra ecuatoriana, muestra que el empleo de las mujeres en floricultura “llevó a un aumento del oficio doméstico

realizado por los hombres debido al efecto de negociación” (2002: 394; mi traducción). La investigación de Tanya Korovkin, también en Ecuador, concluye que los hogares con miembros que trabajan en floricultura son menos desiguales, aunque argumenta que es improbable que esta tendencia propicie el empoderamiento de las mujeres (2003, 36).

Tabla 6.3. Preferencias de crianza de los hijos de las mujeres de la industria floricultora según su estado civil

	Preferencia de crianza	Migrantes	Antiguos	Raizales	Total
	n =	12	3	10	25
Mujeres solteras sin hijos	Criar los hijos solas	50%	33%	80%	60%
	Criar los hijos con una pareja	50%	67%	20%	40%
	n =	11	10	17	38
Mujeres solteras	Criar los hijos solas	64%	70%	47%	58%
	Criar los hijos con una pareja	36%	30%	53%	42%
	n =	65	24	38	127
Mujeres con pareja	Criar los hijos solas	32%	33%	39%	35%
	Criar los hijos con una pareja	68%	67%	61%	65%
	n =	88	37	65	190
Todas las mujeres	Criar los hijos solas	39%	43%	48%	43%
	Criar los hijos con una pareja	61%	57%	52%	57%

Nota: “Soltera” incluye nunca casada, separada o abandonada. “Con pareja” incluye a mujeres con matrimonio civil o religioso o una unión de hecho, así como a las siete viudas que contestaron esta pregunta. Esta tabla incluye únicamente a las mujeres que respondieron la pregunta.

Las investigaciones futuras podrían tratar de dilucidar qué se requiere, además de ingresos, para tener hogares más equitativos en materia de género. Por ejemplo, las mujeres migrantes sin tierra en Colombia, con activos sociales limitados, escogen marcharse en vez de negociar en el hogar. Su decisión de no negociar en el hogar se debe, precisamente, a que no tienen un apalancamiento suficientemente fuerte, pero también, a que sus ingresos les permiten sostenerse por su cuenta. De un modo extraordinario, su opción de no negociar está reconfigurando los constructos culturales locales del matrimonio. Las mujeres con posiciones de resguardo ligeramente más fuertes (una combinación de salarios, salarios más altos, empleos estables, propiedad raíz o capital social fuerte) utilizan a las mujeres que deciden no negociar como ejemplos de que la vida sí es posible por fuera del matrimonio, y de esta forma promueven la equidad de género en el hogar.

Desde luego, las mujeres migrantes no están desprovistas de capital social. Cultivan diligentemente redes de solidaridad, conscientes de que no tener estas redes equivale a la bancarrota social, si no al suicidio social (Guyer 1997). Sin ellas, la opción de vivir solas sería más difícil. En efecto, las empresas de flores brindan a todas las mujeres un escenario en el cual se pueden oponer a la dominación de los hombres y pueden cultivar la red social en el trabajo. Como se mencionó en el Capítulo 4, mientras que los hombres siempre han tenido la tienda, donde se consume cerveza, como escenario de socialización masculina, las mujeres no han tenido tradicionalmente un lugar público equivalente donde puedan socializar. En la actualidad, los cultivos de flores constituyen este nuevo espacio público femenino que, además, está socialmente aprobado. El hecho de que las mujeres migrantes decidan vivir por su cuenta indica que no tienen muchos activos sociales o materiales que puedan utilizar como apalancamiento *en* el hogar, ante lo cual optan por irse. Es más probable que las madres solteras migrantes decidan no establecer una nueva relación de pareja después de haber tenido hijos, y que basen su decisión en experiencias anteriores de maltrato intrafamiliar. Los activos que identifican para dejar las relaciones, por lo menos las de cohabitación, son la estabilidad de sus empleos en la floricultura, que implica tener una fuente de ingresos estable, el monto de sus ingresos salariales, su resistencia física y el apoyo que les pueden ofrecer sus redes de solidaridad.

Cultivando hogares y autoestima

Es preciso señalar que uno de los problemas de considerar los activos, ya sean sociales o materiales, como factores de medición previsibles del poder y la influencia de las mujeres es que su valor real tiene que ver con la autopercepción (Sen, 1990). Es probable que las mujeres con una baja percepción de su propia valía se conformen con menos, ya sea porque piensen que sus intereses son menos importantes que los de otros miembros de la familia o porque no negocien, pues presumen que tienen pocas posibilidades de éxito. En otras palabras, la posición de resguardo de una mujer puede disminuir, no porque no tenga activos reales u otras medidas de poder, sino debido a su propia autoestima baja. Por esta razón, planteo que una percepción más elevada de la propia valía y también la tenacidad emocional son activos por derecho propio, como se aprecia en los casos que se describieron. Concluí que la negociación, la impugnación y la oposición a los arreglos domésticos dominados por los hombres se deben, en gran parte, a la afirmación y la alta percepción de sí mismas que experimentan las mujeres en los cultivos, en contraste con la alienación, la falta de apoyo masculino y el maltrato intrafamiliar que encuentran en sus hogares. Las mujeres no sólo expresaron su autoestima reforzada, sino, de hecho, la atribuyen directamente a su empleo y a la educación sobre maltrato intrafamiliar que reciben en los cultivos. Así pues, los cultivos no sólo promueven la equidad de género al contratar mujeres, retenerlas y darles un salario y beneficios iguales a los de los hombres, sino mediante la disuasión activa del maltrato intrafamiliar.

Como se señala en el registro etnográfico en este capítulo, así como en el capítulo 4, la toma de conciencia de las mujeres respecto al valor que tiene el oficio doméstico que realizan es un indicio de la percepción que tienen de sí mismas y de su nivel de autoestima. Una mujer con una baja autoestima tenderá a adherir a la ideología de género y subvalorará su propio trabajo doméstico. Sin embargo, para las mujeres con una autoestima elevada, el oficio doméstico y las actividades relacionadas con la crianza de los niños se convierten en apalancamiento. A la par con el análisis de Reynolds (2002) sobre la dinámica hogareña en la República Dominicana, encontré que en la industria floricultora en Colombia “las normas de género tradicionales sobre las esposas como ‘ayudantes’ de los esposos” y como las personas responsables de las actividades domésticas les da a las mujeres apalancamiento, pues su

conocimiento es su capital humano frente a los hombres, pero no viceversa. Sin embargo, ese capital sólo se materializa cuando la mujer toma conciencia del valor que reviste su trabajo y puede utilizar la amenaza de dejarlo de hacer, lo cual es ostensiblemente posible sólo si se puede sostener por su cuenta con un salario.

Las mujeres de Chía y Cajicá que trabajan en floricultura consideran que sus cuerpos son un activo, no en términos de un trueque sexual en el hogar, sino porque consideran que su resistencia física y su capacidad para trabajar son una herramienta que les permite ganarse la vida. Ser fuertes y tener buena salud es lo que les permite tomar la decisión de vivir solas o con sus hijos. Queda por saber si esa noción seguirá vigente con el paso del tiempo.

En el Capítulo 4 describí las percepciones de los hombres del campo respecto al cambio de una economía basada en la agricultura de subsistencia a una que utiliza la tierra como una industria de exportación. La base o el “fundamento”, como dicen, es la tierra. ¿Cómo han cambiado las ideas sobre el fundamento, ahora que casi nadie vive de la agricultura de subsistencia y muy pocos son dueños de sus casas? Las mujeres han reconceptualizado el término y consideran que la base es su capacidad de trabajar, pero, ¿también lo han hecho los hombres? En particular, ¿han empezado los hombres a reconocer que el trabajo femenino es, junto con el trabajo de ellos, el nuevo componente central de la base? En las entrevistas que realicé, las mujeres estaban conscientes de que al dejar el hogar estaban llevándose su ingreso, su trabajo no remunerado, su capital humano y sus activos sociales. En otras palabras, estaban dejando sin base, o degradando, a los hombres, utilizando el concepto (*debasing*) de Gudeman (2001); sin embargo, yo argumentaría que los hombres todavía tienen que darse cuenta, reconocer o adquirir el lenguaje para expresar los cambios.

La efectividad del empleo en la floricultura es evidente cuando se examinan las opciones de negociación de los hogares tradicionales en los que las mujeres no trabajan en el sector de las flores. Es el caso del hogar de Omaira Perilla.

Quedarse y “aguantar”

Los cambios ocurridos entre las personas y las familias en las que hay gente que trabaja en el sector floricultor se han transferido a la región en general. Incluso las familias raizales, más tradicionales y arraigadas en la tierra y

en sus costumbres, perciben los cambios y actúan de conformidad. Pero es difícil efectuar e instituir cambios. Es el caso del hogar conformado por Omaira Perilla y Yesid Gachalá. Sin embargo, algunos de los activos y la forma como se utilizan a manera de apalancamiento para tener más poder en el hogar son diferentes de los del caso anterior.

Yesid Gachalá, de treinta y cuatro años, es raizal y nació y creció en Canelón, a semejanza de sus padres y sus abuelos. Gachalá es de baja estatura, delgado y musculoso. Tiene un bigote pequeño, grandes ojos café y una sonrisa eterna. Es de clara ascendencia indígena, algo que se refleja en su apellido de origen chibcha y en su fisonomía. Trabaja como cuidandero de una de las casas campestres de la región. Sus funciones son cuidar los jardines que rodean la casa y ocuparse del mantenimiento de la propiedad. Recibe un salario superior al mínimo, además de vivienda, servicios públicos y el uso de parte de la tierra para sembrar productos de consumo familiar. El arreglo laboral es una mezcla entre los contratos laborales actuales que garantizan al empleado un salario mínimo y servicios médicos, entre otros beneficios, y el contrato laboral de tipo hacienda entre el hacendado y el concertado, según se describe en el Capítulo 2.

Omaira Perilla, de treinta y tres años, es la esposa de Gachalá. A diferencia de él, tiene piel clara, ojos verdes y pecas. Es oriunda de Tabio, un municipio vecino cuyos habitantes tienden a ser de tez clara. Tienen cuatro hijos entre los siete y los trece años. Hasta hace un año, Perilla hacía lo tradicional en la región en lo que respecta a los roles de género: se ocupaba de los niños, cocinaba, lavaba la ropa y cuidaba los animales: una o dos vacas que pastaban a la vera de la carretera junto a la casa, diez gallinas y algunas palomas. Pero hace un año empezó a trabajar como empleada doméstica de medio tiempo limpiando y cocinando para una familia de clase media que vive cerca.

Perilla, la mujer de Gachalá, se aproxima en bicicleta. Cuando la veo, le pregunto a Gachalá: “¿Quién es la persona que está lavando la ropa? Ya lleva ahí dos horas”. Yo había supuesto que era Perilla, la esposa de Gachalá, pues sólo podía ver la espalda de la mujer a cierta distancia. Él contestó, con tono de desaprobación: “¿Sí ve lo que le decía?: tuvo que contratar a alguien, porque ella ya no tiene tiempo”. Gachalá lleva una semana diciéndome que no está de acuerdo con que Perilla trabaje por fuera del hogar. Ella trabaja por fuera desde hace cuatro meses. Él dice que no le dijo nada, que la dejó trabajar

para que viera lo que pasaba y que las cosas en la casa no iban a funcionar. Había supuesto que al cabo de un tiempo Perilla renunciaría. Sin embargo, eso no ha ocurrido. Entonces, según Gachalá, el oficio doméstico se ha acumulado. El almuerzo para él nunca está listo, la ropa no se ha lavado y nadie se ocupa de los niños ahora que están en vacaciones.

En junio de 2000 Perilla estaba trabajando todos los días fuera del hogar. Tiene una red de amigas que le dicen dónde se requieren sus servicios de cocina y limpieza, y ahora tiene más ofertas de trabajo que las que puede aceptar. En esa época hubo intensos desacuerdos entre Perilla y Gachalá. Ella le decía que debía ayudarle a hacer el almuerzo y la comida mientras ella estaba trabajando por fuera, y él le contestaba, como ya lo había hecho el año anterior, que no debía trabajar por fuera, porque su lugar estaba en la casa.

Al imitar a otras mujeres de la región, Perilla está alterando el orden en el hogar e infringiendo varios supuestos y reglas culturales. El primero es que la mujer es “de la casa” y debe permanecer la mayor parte del tiempo dentro de los límites físicos de la vivienda. A semejanza de Olga Sutauta, Omaira Perilla no quiere que la controlen, y poco a poco ha ido ampliando sus posibilidades. Primero trabajó cerca de su casa, sólo unas pocas horas a la semana. Después empezó a trabajar varias horas todos los días. En una breve visita a la región en enero de 2001 conversé con Gachalá, pero no pude hablar con Perilla porque estaba en Bogotá, ¡a 40 kilómetros de distancia!⁵ En esa época solía ir en bicicleta hasta la casa de los padres de Gachalá, que quedaba sobre la carretera principal, tomaba un bus hasta la autopista y allí hacía transbordo al Transmilenio, el nuevo sistema de transporte urbano. Estaba por fuera entre las 7:00 a.m. y las 5:30 p.m., trabajando como empleada doméstica por días. Por el contrario, las familias tradicionales perciben la ciudad como un espacio foráneo que no necesita ser explorado. Aunque la capital de Colombia queda a tan sólo una hora de distancia, los individuos tradicionales se consideran separados de la ciudad o de su realidad. No perciben la ciudad como un lugar potencial para conseguir empleos y vivir, ni consideran que ir de visita sea una opción para pasar ratos de ocio. Esta percepción de la ciudad es lo que

⁵ El tercer hijo de Perilla y Gachalá, Edison, de diez años, nunca había ido a Bogotá hasta que yo lo llevé. Mientras caminábamos en la ciudad, comparaba todo con lo que había visto en la televisión. Cuando volvimos a Canelón, se quejó de mareo (por mirar los edificios) y de los malos olores.

convierte la decisión de Perilla de trabajar en Bogotá en un desafío radical a la organización patriarcal de su hogar. Algunas de sus amigas van al hogar de Perilla y Gachalá a ocuparse de los niños de Perilla mientras ella trabaja por fuera, devolviendo el favor que durante años les hizo cuidando de los hijos de ellas. A su vez, esta es una de las razones por las que pudo trabajar por fuera del hogar: su red social demostró ser un activo.

Al aportar dinero para el hogar y decidir sobre las compras, está usurpando el monopolio que tenía Gachalá sobre la toma de decisiones, y también está rompiendo otras reglas culturales. Impugnó la autoridad y la fuente de autoestima de su esposo. Según él, el hombre de la casa debería ser el único sostén de la familia. Sólo cuando Perilla dejó de hacer el oficio doméstico se visibilizó su trabajo, y Gachalá reconoció que sus labores contribuían al funcionamiento del hogar. Además, antes de empezar a trabajar por fuera, Perilla solía hacer oficios que eran parte del trabajo asalariado de Gachalá. Tanto Perilla como los hijos mayores realizaban labores no remuneradas como en el sistema de haciendas, lo cual es parte de la cultura de hacienda que persiste en la región. Pero a lo largo de los años Perilla empezó a presionar gradualmente a Gachalá para que le diera más libertad y menos maltrato físico negándose a realizar algunos de esos oficios. Como no tenía ingresos ni familiares que vivieran cerca, su apalancamiento se convirtió en resistencia (Scott 1990); como el trabajo no se hacía, los jefes de Gachalá lo amonestaban por los oficios no realizados. Perilla dejó de rociar los jardines y la huerta, y nadie se dio cuenta sino cuando casi todas las matas se habían muerto. Cuando le pregunté a Perilla si sabía que estaba metiendo en problemas a su esposo, ella exhibió una sonrisa traviesa y afirmativa. Gachalá no sabía que ella había roto el acuerdo tácito entre ellos (reforzado por la cultura de hacienda) de realizar algunas de las tareas de él. Perilla, que cuida la propiedad y les abre el portón a los dueños cuando Gachalá no está por las noches o los fines de semana, ha dejado de estar incondicionalmente disponible. Ahora se va a las casas de sus amigas antes de que Gachalá pueda irse. Dice: “Si quiere ir a parrandear, tiene que pedirme el favor de que me quede aquí”. Perilla está rechazando la cultura de las relaciones laborales de tipo “hacienda”.

Pero el intento de impugnar la autoridad de Gachalá en 2001 terminó siendo excesivo. En otra visita a la región en 2003, Gachalá me contó lo sucedido en los últimos dos años. A comienzos de 2002 él abandonó su hogar, pero logró retener su empleo. Dejó de apoyar financieramente a su familia, incluidos

sus hijos, como apalancamiento para forzar a Perilla a dejar de hacer trabajo remunerado y respetar su autoridad. A su vez, unos meses después Perilla se fue de la casa durante cuatro meses, dejando a sus hijos a cargo del mayor. Esto, en efecto, forzó a Gachalá a regresar al hogar y ocuparse de los niños. Al cabo de cuatro meses Perilla también volvió y ya no hace trabajo remunerado.

Perilla sabe que es improbable que Gachalá deje su empleo y, por consiguiente, posiblemente nunca se vaya de la casa. Gachalá disfruta del privilegio de vivir en una casa grande y agradable. Tiene tierra para cultivar y patrones que lo respetan y confían en él. Como la propiedad que cuida es el segundo hogar de los propietarios, en las actividades cotidianas Gachalá es, de hecho, su propio jefe. Nadie lo controla y es él quien decide cómo organizar su trabajo. Muchos días incluso trabaja arreglando electrodomésticos, pues en la región se sabe que repara radios, equipos de sonido, planchas, etc. El aprecio que Gachalá siente por su empleo se ha intensificado en los últimos años, en la medida en que Colombia ha caído en una recesión económica y él ve cómo la gente de la región lucha contra el desempleo y la escasez de vivienda. Sin embargo, a diferencia de los concertados de antaño, no considera que la casa le pertenezca. Él, a semejanza de las trabajadoras del sector floricultor, sabe que se puede sostener y encontrar una vivienda en arriendo.

La dinámica de este hogar difiere de la de los casos anteriores, en parte porque Yesid Gachalá y Omaira Perilla son más tradicionales. En opinión de ella, y también de su esposo, el trabajo en la industria floricultora daña la reputación de una mujer. En cierto sentido, Perilla no tiene una posición de resguardo inmediata. Su último recurso, hasta cuando los niños crezcan, es “aguantar”. Usualmente el maltrato físico es más intenso cuando los niños son pequeños; en la medida en que crecen, la mujer tiene más libertad de movimiento y siente que corre menos riesgo si la abandonan. Cuando los hijos de Perilla eran bebés, Gachalá solía pegarle en la espalda con la parte plana de un machete, o peinilla, como se le dice en la región, cosa que ya no hace⁶. Él sigue aduciendo que en esa época ella era culpable de “mirar por ahí” y de casi ser infiel. La renuencia de Gachalá a permitir que su esposa

⁶ En Colombia hay leyes contra el maltrato intrafamiliar, pero en la práctica son punitivas y no tienen en mente a la víctima. Cuando las mujeres reportan maltrato a la policía lo hacen, según dicen ellas, para que el hombre pague literal y metafóricamente —“para que le duela”—, porque a los hombres se les multa. Desde que se realizó el trabajo de campo para este estudio, la ley contra el maltrato ha cambiado, así como los recursos judiciales. Nuevos estudios po-

trabaje fuera del hogar, tanto en ese entonces como en la actualidad, no es porque en verdad podría ser infiel; más bien, está dolorosamente consciente de que estaba perdiendo terreno en casa en términos del proceso de toma de decisiones. Sin embargo, a semejanza de Perilla y Olga Sutauta, muchas mujeres esperan hasta que el hijo o hija menor cumpla siete años y vaya al colegio para rebatir el estatus quo en el hogar. Para cuando las mujeres se convierten en abuelas, tienen mucho más poder en la casa y rara vez son víctimas de maltrato intrafamiliar.

Por ahora, empero, Perilla tiene que mantener un cuidadoso equilibrio entre qué tanto y hasta dónde reta a Gachalá. Una de las cuestiones en juego, y que Gachalá utilizaba como apalancamiento, es el de la especialización laboral: hasta que Perilla empezó a trabajar por fuera, no había adquirido habilidades en materia de relaciones laborales con nadie, ni había utilizado su red para encontrar empleo. Por el contrario, Gachalá lleva muchos años de práctica en varios oficios y ha desarrollado excelentes relaciones laborales con sus patrones. Como señala Bergmann (1981), Perilla está corriendo los riesgos de ser un ama de casa. El tiempo transcurrido por fuera del mercado laboral tiene un efecto negativo en las ganancias potenciales de las mujeres. Una mujer que se especializa en oficios domésticos cuando los hijos están presentes invierte en el capital humano de ellos, pero no en el suyo. Cuando los niños están grandes, según indicó Bergmann, el valor laboral de la mujer disminuye, mientras que el de su esposo alcanza sus años pico. En efecto, Gachalá ha invertido diligentemente en su propio capital humano y en sus activos relacionados con el trabajo. Perilla no tiene una inversión comparable. Lo que es peor, si Perilla y Gachalá fueran a vivir separados nuevamente, él podría comprar algunos de los servicios que realizaba su mujer, pero Perilla, que se especializa en oficios domésticos, no tendría suficientes ingresos ni habilidades laborales para reemplazar su estilo de vida, o incluso establecer otro hogar. Por eso Perilla y otras mujeres que viven en hogares tradicionales y no tienen ingresos salariales provenientes del sector formal, cuando impugnan las reglas del hogar patriarcal lo hacen poco a poco y tentativamente, a diferencia de Olga Sutauta. Sin embargo, la decisión de Perilla de trabajar por fuera una vez su hijo menor cumpla la edad escolar se basa, en parte, en la comprensión

drán examinar la efectividad de la figura de tutela y de las comisarías de familia respecto a la violencia contra la mujer y los niños.

de que su valor laboral en el hogar se reduce en la medida en que disminuyen las necesidades de los niños.

Gachalá tampoco quiere sacar a Perilla de la casa por maltrato intrafamiliar brutal, pues eso le daría la dudosa reputación en la región de ser “un animal”. Aunque el maltrato intrafamiliar se aprueba en la región, hay límites y reglas sobre qué tanto resulta aceptable. Lo que sí trata de hacer es instarla a irse por su propia voluntad al aumentar la cantidad de relaciones paralelas que mantiene y siendo más abierto respecto a ellas.

A partir de las descripciones etnográficas de la dinámica y los procesos de negociación en el hogar, podemos ver que es más probable que se impugnen las ideologías de género sobre inequidad en los hogares donde hay mujeres que trabajan en floricultura. Si bien los cambios se deben, y de hecho son posibles, a los salarios devengados por las mujeres, el solo ingreso, aunque necesario, no es suficiente. Los activos sociales, los activos físicos y los cambios ideológicos propiciados e implementados por la industria floricultora son cruciales. Haciendo eco a Grasmuck y Espinal, la ideología importa. La investigación sobre la negociación en el hogar se beneficiaría si se incluyen variables que tengan en cuenta la ideología, el cambio ideológico y las maneras como se transmiten culturalmente para producir resultados, como la reconfiguración del contrato matrimonial en toda la región, a través de los individuos que trabajan en la floricultura.

Control social: chismes y empleo

Como se mencionó en el Capítulo 4, las empresas de flores que luchan con la alta tasa de rotación de los trabajadores experimentan “inseguridad en materia de empleados”, contrariamente a la conclusión –usual en la investigación sobre la línea de ensamble para mercados globales– de que son los trabajadores quienes no tienen seguridad laboral. La industria afronta el reto de capacitar a los trabajadores, a sabiendas de que muchos empleados se irán en el término de los primeros dos años de trabajo, problema que se ve agravado por el hecho de que las empresas están asumiendo la tarea de alfabetizar y entrenar técnicamente a los muchos trabajadores que tienen bajos niveles de alfabetismo. Desde el punto de vista de las compañías, la organización de seminarios sobre salud, alfabetismo y relaciones humanas, entre otros temas, está mejorando la calidad de sus trabajadores. Por consiguiente, cuando

pierden empleados, las empresas no sólo pierden a quienes han sido capacitados en horticultura, sino también la educación básica que les dieron.

Yo planteo que las razones detrás del alto nivel de rotación de trabajadores son la asimetría de género en la región, así como la cultura de violencia en el contrato matrimonial. No sólo los hombres a título individual, sino la gente tradicional, los representantes del gobierno y la Iglesia católica se oponen a los cambios culturales que tienen lugar en los hogares y en la estructura social de la región, y que desafían el control patriarcal sobre las mujeres. La oposición se da bajo la forma de control social, primero definiendo a las trabajadoras del sector como libertinas sexuales (“floristeras”), lo que, a propósito, también sucede en Ecuador (Korovkin 2003); y en segundo lugar, mediante el chismorreo y el maltrato intrafamiliar. Como veremos, el resultado es que muchas mujeres dejan una empresa para engancharse en otra con el fin de protegerse y evitar el acoso y el maltrato.

Las trabajadoras de la industria floricultora en la sabana de Bogotá se conocen como “floristeras”, un término normalmente inocuo, pero que en la cultura local tiene una transcripción pública que define a las trabajadoras del sector como promiscuas. En la cultura local, los hombres tienen una mayor libertad sexual que las mujeres; se espera de los hombres, casados o solteros, que tengan parejas seriales o simultáneas. Sin embargo, no se aprueba este comportamiento en las mujeres. Esta transcripción particular es apoyada, sobre todo, por individuos que no trabajan en floricultura, independientemente del género, y por el clero católico local.

A las mujeres que trabajan en cultivos de flores las rotulan como “floristeras” y afrontan chismes y maltrato intrafamiliar. El chisme es el mecanismo que impone el significado del concepto “floristera”. Como dijo el gerente de un cultivo, “en las flores se maneja mucho el chisme”. El hecho de ver, oír o imaginar a una mujer que habla con un hombre se convierte en una cadena de chismorreo que puede abrumar a las mujeres, sobre todo las jóvenes, hasta que ya no pueden resistir la presión social. Si la mujer tiene pareja, corre el riesgo de afrontar golpizas en el hogar. Llegadas a tal punto, estas mujeres, por lo general, hablan con sus supervisores, con la idea de que las roten a otras áreas en el mismo cultivo. Sin embargo, la opción más corriente es renunciar y buscar trabajo en otro cultivo, con el ánimo de evitar las golpizas y los problemas domésticos. Cuando hacen esto, efectivamente aceptan la presión social. A veces, cuando la empresa quiere retener a una trabajadora que

valora, intercede hablando con la pareja de la mujer. Con esta intervención, la empresa intenta educar a la pareja explicando el rol de la trabajadora en el cultivo, su horario y el hecho de que está en su lugar de trabajo porque allí es donde se la necesita. De hecho, la empresa intenta cambiar la manera como se percibe el comportamiento femenino. También le habla a la pareja acerca del maltrato intrafamiliar y de las alternativas para solucionar conflictos. Desde luego, es imposible que las empresas aborden cada caso individualmente, y esta es una de las razones por las que los cultivos han instituido los seminarios sobre violencia en el hogar, maltrato intrafamiliar y resolución de conflictos. Su meta es educar a la población y reducir la incidencia del maltrato en la casa.

Sin embargo, para muchas mujeres sigue siendo difícil oponerse a este control social. Para algunas, como Perilla, el trabajo en floricultura está fuera de lugar. En su caso, como en el de otras mujeres, los elementos de disuasión son el maltrato intrafamiliar, el chisme y su posición social en la comunidad, pues la rotularían como “floristera”. Para otras, entre ellas las que provienen de familias donde ha habido trabajadoras en el sector floricultor, la alternativa es permanecer solteras y célibes. Las mujeres que ceden a la presión suelen ser trabajadoras de primera generación. Las trabajadoras de segunda generación tienen, en sus propias palabras, “cancha” (experiencia), en parte adquirida por medio de parientes, en el manejo de este tipo de control social. Todas las mujeres a quienes entrevisté que tenían cargos de poder en la empresa —supervisoras, monitoras y técnicas de laboratorio— tienen arreglos domésticos no convencionales. Todas han tomado decisiones que impugnan el patrón cultural. La mitad son solteras y no manifestaron deseo alguno de establecer un hogar con una pareja.

Infortunadamente, la sociedad colombiana no entiende fácilmente la situación de las mujeres, y las decisiones de estas pueden propiciar una reacción violenta en diferentes segmentos sociales. Tómese, por ejemplo, el estudio de Vélez, antes mencionado, sobre las trabajadoras del sector de la floricultura en el municipio de Suesca, quienes fueron presionadas por los hombres a tener más hijos como condición para vivir juntos, y luego fueron abandonadas por esos mismos hombres. Vélez se enfoca exclusivamente en el trabajo remunerado de las mujeres trabajadoras, y deja por completo de lado su propia información sobre la presión masculina. Dice que “el acceso a este nuevo ingreso [del trabajo en floricultura] se traduce en un proceso que paulatinamente ha

implicado la disolución de la familia en el que su desempeño en las labores domésticas representa la perpetuidad de la unidad doméstica” (1995, 50). ¡Vélez no sólo falla en ver el comportamiento masculino como causal en la ruptura de lo que considera la unidad familiar ideal, sino que atribuye a las mujeres y su trabajo remunerado su disolución y acusa a las mujeres de no realizar sus labores domésticas asignadas con sesgo de género, y encima de esto no tiene en cuenta el abandono de los hombres!

Visiones como las que expresa el trabajo de Vélez son reforzadas por la Iglesia católica, que prohíbe el uso de métodos anticonceptivos. Esta ideología es útil para los hombres, quienes no quieren que sus parejas eviten tener hijos. Los sentimientos de Pablo Puentes reflejan los de la mayor parte de los hombres que entrevisté:

No le dejo tomar píldoras ni hacer nada. Preferiría que tuviera muchos hijos a tenerla fuera de control y a que vaya y tenga relaciones [sexuales] con cualquiera. Ya es suficiente con que esté fuera de la casa y en las flores todo el día. Hay demasiadas oportunidades en las flores. De esta manera, por lo menos sé que no va a ponerse a buscar lo que no debe.

Las ideas de los hombres y de la Iglesia se refuerzan mutuamente al vincular la supuesta falta de control sexual de las mujeres, el orden patriarcal natural de la sociedad y el trabajo en la floricultura.

La transcripción del comportamiento sexual anómalo de las mujeres también es apoyada por la Iglesia cuando vilipendia a las trabajadoras de la floricultura y a los cultivos de flores por su supuesta falta de moralidad. En particular, el clero apoya la imagen de las trabajadoras como “floristeras”. Según la Iglesia, las empresas de flores promueven la promiscuidad en sus cultivos y, con ello, son responsables del decaimiento moral en la región⁷. Sin embargo, ni la Iglesia ni la mayor parte de los hombres condenan de igual modo el abandono masculino (físico o financiero) del hogar, la falta

⁷ La asistencia a servicios religiosos formales, incluida la misa, es casi inexistente en Fagua y Canelón. Cuando les pregunté a las personas sobre su religiosidad y la Iglesia local se rieron y preguntaron: “¿Para qué tenemos que ir a la iglesia?”. Sin embargo, los feligreses de la Iglesia Evangélica han aumentado. Según Manuel Castells (1998), el evangelismo refuerza el patriarcado.

de reconocimiento paterno de los niños que procrean los hombres, el maltrato físico y el supuesto derecho de los hombres a tener parejas sexuales seriales incluso cuando están casados. Por el contrario, las empresas de flores sí rebaten esta doble moral.

Pese a esto, la noción de que las trabajadoras de la industria floricultora son sexualmente promiscuas es un indicio poderoso de la libertad recién adquirida de las mujeres y de sus exitosas estrategias para forjarse vidas personales y familiares diferentes. La transcripción pública de la “floristera” es una herramienta cultural creada para impedir la ocurrencia de estos cambios culturales. Además, con frecuencia es efectiva; como dice una supervisora: “Muchas mujeres que contemplan la posibilidad de trabajar en flores se preocupan más por su reputación social que por su salud ocupacional”. Aunque esta es la principal razón por la cual la rotación de trabajadores es tan alta, muchas mujeres siguen impugnando el orden social. La “mala reputación” de las mujeres es un indicio del intento de control social y una medida de la autonomía que están adquiriendo.

El rol que ha asumido la industria respecto a educar a los empleados y establecer el componente social del programa Florverde beneficia tanto a los trabajadores como a la industria. Se puede afirmar que este trabajo está siendo realizado por las empresas porque, de una u otra manera, eso las beneficia. Sin embargo, visto desde otra perspectiva, las compañías de flores están haciendo el trabajo social que el Estado (si no la Iglesia misma) debería estar haciendo, pero no hace.

Conclusión

Las mujeres en la categoría de Olga Sutauta y Celia Quindío, que han tomado la floricultura como su empleo permanente, perciben su posición en la industria de las flores como su carrera profesional. Hablan sobre su satisfacción laboral y su respeto por el dueño, sus supervisores y sus colegas. Aunque algunas de ellas son leales a un cultivo de flores en particular, la mayor parte son leales, más bien, a la industria. En este sentido, los resultados que aquí se presentan se pueden generalizar a la industria floricultora en el sector norte de la sabana. Esto incluye la industria floricultora ubicada en Chía, Cajicá, Cota, La Calera, Suesca, Tabio, Tenjo y Zipaquirá. Dada la gran cantidad de cultivos, la enorme extensión de la sabana de Bogotá y la amplia diversidad de fincas,

esta investigación no puede afirmar que todas sus conclusiones se pueden generalizar a la totalidad de la industria de flores de Colombia. Lo que sí presenta son áreas tópicas, metodologías y, sobre todo, el uso del género como categoría analítica, todo lo cual puede ser útil para la formulación de políticas y de los trabajos orientados a su implementación. Este trabajo muestra de maneras escuetas cómo las categorías de análisis marcan una diferencia en los resultados de la investigación. Al examinar el género y los hogares no como unidades, sino como compuestos por individuos con diferentes preferencias y apalancamiento, se concluye que la industria floricultora facilita el quiebre de la estructura de toma de decisiones dominada por los hombres suministrando a las mujeres las herramientas para construir hogares más equitativos.

Mujeres como Omaira Perilla, que son más tradicionales y no buscan empleo en la industria, demuestran cómo el rechazo que otras mujeres hacen de la dominación masculina de los hogares impregna las expectativas sociales en un ámbito más general. Pero su caso también ilustra la enorme tarea que afrontan las mujeres pertenecientes a hogares tradicionales.

Una manera de entender las decisiones radicales de mujeres como Celia Quindío es que no tienen acceso a activos físicos como tierra. Lo que tienen como base es a sí mismas y las redes sociales que conforman en la zona. Cuando las mujeres migrantes que migran sin familia deciden dejar sus pueblos, en efecto deciden dejar todo lo que conocen, incluidos los arreglos familiares tradicionales. Optan por dejar la vida tal como la conocen y forjar una nueva realidad.

Estudiar la economía doméstica en Fagua y Canelón implica examinar los conflictos que atrapan a las personas entre las emociones, la escasez material y financiera y la distribución del tiempo. Sería equivocado afirmar que a la mayor parte de las mujeres no les interesa tener pareja. En el cultivo Flores Muisca, el 60 por ciento de las mujeres vive en pareja. Pero lo hacen a sabiendas de que eso significa vivir en condiciones de desigualdad con los hombres.

Las cuatro historias de vida que se mencionan muestran la diversidad en la dinámica del hogar, así como en la composición de los hogares. En las cuatro se está desafiando la estructura social patriarcal. El patrón de cambio es liderado por mujeres. El trabajo con flores es un empleo deseable para las mujeres, pero no así para los hombres, quienes sólo trabajan en los cultivos si no encuentran otro empleo; preferiblemente, en la construcción. Las mujeres

buscan y protegen su empleo en las empresas de flores, porque trabajar en los cultivos les significa un ascenso social en la empinada estructura de clases de la sociedad colombiana. Ser proletaria es mejor que ser campesina o empleada doméstica, o trabajadora agrícola en regiones de menor altitud. Pero el principal cambio que está ocurriendo en la región es la decisión de muchas mujeres de revisar su definición de familia y su actitud respecto a la vida. Muchas mujeres están decidiendo enfocar sus vidas completamente en términos de su trabajo en los cultivos de flores y en términos de sus hijos.

EPÍLOGO

DESARROLLO CON SESGO DE GÉNERO

Las políticas neoliberales o de ajuste estructural que se han instituido en América Latina desde la década de 1980 y en Colombia con gran ímpetu desde los años noventa han tenido un efecto importante en los mercados laborales. Se ha demostrado que los programas de ajuste estructural aumentan significativamente la participación de la mujer en la fuerza laboral formal e informal. Sigue habiendo consenso en cuanto a que las mujeres no se han beneficiado de ello. Los argumentos apuntan a la marginación de la mujer en la economía, su doble carga inmodificada de trabajo (formal y doméstico) y los beneficios no corroborados que derivan las mujeres en el hogar de su empleo asalariado formal (Radcliffe 1999). En síntesis, la imagen usual de las trabajadoras industriales del tercer mundo, vista desde una perspectiva global y desde el análisis estructural, sigue siendo de explotación.

¿Puede el cuadro de los efectos del ajuste estructural estar completo si no se consideran los roles económicos y domésticos, tanto de los hombres como de las mujeres, antes de que se instituyeran las políticas neoliberales? Lo que desde una perspectiva global parece explotación se puede ver de modo muy diferente: como una oportunidad individual bienvenida, si se considera dentro del contexto de las alternativas disponibles. No tener en cuenta esta perspectiva local es hacer caso omiso del hecho real de que las mujeres son agentes activas que toman decisiones calculadas para promover su propio bienestar y el bienestar de sus familias.

Sarah Radcliffe pregunta: “¿Qué hace ‘flexibles’ las relaciones de género en procesos de ajuste, crisis y reestructuración?” (1999, 196). Yo respondo

preguntando: ¿algún día las relaciones de género podrán flexibilizarse sin cambiar radicalmente las ideologías culturales de dominación masculina o sin hacer responsables a los hombres de su inflexibilidad en el hogar? La investigación que aquí presento ha concluido que, como los miembros que tradicionalmente han tenido menos influencia en el hogar, las mujeres siempre han sido quienes hacen los ajustes. Es decir, son las *mujeres* quienes son flexibles, no la *relación*. Los cambios culturales que se describen aquí y que están ocurriendo en el hogar están siendo forjados por mujeres, debido precisamente a su flexibilidad y a pesar de la inflexibilidad de los hombres, quienes han disfrutado un poder social, financiero, político y físico abrumador en el hogar y fuera de él y, por consiguiente, nunca han necesitado ser flexibles en sus relaciones con las mujeres. Para examinar a cabalidad los efectos del ajuste estructural en mujeres, hombres y relaciones de género, la investigación debe incorporar los modelos culturales en juego más allá de la fábrica de línea de ensamble para mercados globales.

Esta investigación rebate el consenso en torno a que las industrias de línea de ensamble para mercados globales siempre y sistemáticamente refuerzan las relaciones patriarcales de reproducción. Mi estudio plantea que la industria floricultora en Colombia facilita el quiebre de los contratos matrimoniales patriarcales y la dominación masculina en los hogares. De hecho, la industria de flores en Colombia ha sido instrumental en los cambios culturales que forjan la equidad de género en el hogar y, por fuera de las relaciones de pareja en el hogar, permite a las mujeres vivir sin violencia intrafamiliar y controlando sus propias vidas. Las mujeres siguen trabajando en las empresas de flores, no porque las exploten, sino porque se benefician financieramente y en su calidad de vida. Aunque tanto las mujeres como los hombres ingresan a la industria impulsados por sus necesidades financieras, para las primeras el trabajo en floricultura en Colombia es la mejor alternativa de empleo. Como en cualquier otro empleo en el sector formal, las trabajadoras floricultoras reciben prestaciones sociales laborales y, en la industria, su salario es igual al de los hombres. Además, el trabajo con flores tiene una remuneración social y salarial mucho más alta que la de otros tipos de trabajo disponibles para ellas en el sector informal.

El empleo femenino en la floricultura ha forzado el reconocimiento de la capacidad laboral de las mujeres y su contribución como miembros de la sociedad. La industria floricultora colombiana siempre ha contratado en su

mayoría mujeres de distintas edades y estados civiles. El empleo femenino ha generado intensas críticas sociales y políticas tanto contra las trabajadoras como contra los empleadores. Aún así, la industria sigue contratando mujeres y ayudándolas a asumir los retos que afrontan en sus vidas cotidianas.

Pese a la representación convencional de las industrias de línea de ensamble para mercados globales como elementos que extraen en vez de agregar valor a las sociedades donde operan, la industria floricultora en la región aquí estudiada está desempeñando algunas de las funciones públicas que debería realizar el gobierno. Con ello, la industria funciona como una institución paragubernamental que ayuda a su fuerza laboral mayoritariamente femenina al suministrarle educación, mediar en sus conflictos privados y prestarle dinero. Pese a su mercado global, la gerencia en la industria floricultora tiene un conocimiento íntimo de la gente de la región, derivado del contacto cotidiano con las necesidades de su fuerza laboral, y esta es la base para los programas de préstamos, los seminarios educativos y los talleres que se ofrecen a los trabajadores. Una meta importante de la industria ha sido concientizar a la gente sobre la violencia del país en general y los efectos que esto tiene en el individuo y en la familia. La industria ha afrontado este reto mediante seminarios sobre autoestima, violencia intrafamiliar, maltrato infantil y habilidades positivas en materia de paternidad y maternidad. Es más, como se describe en el Capítulo 5, lo ha hecho, en parte, movida por interés propio, pues las mujeres que no están sometidas a restricciones físicas y maltrato son más capaces de conservar el empleo y ser productivas.

Los principales temas de calidad de vida para los trabajadores son la vivienda y la educación. El gobierno local no tiene ningún tipo de programa de vivienda, ni siquiera para la población de bajos ingresos, de modo que las empresas de flores suplen esta carencia administrando los préstamos otorgados a los empleados para comprar tierra y materiales de construcción para sus casas. Como prácticamente no es posible conseguir préstamos a largo plazo en las instituciones financieras o instituciones públicas de crédito rural, la región opera como una economía líquida en la que los automóviles, la tierra, el ganado y las casas se compran con dinero en efectivo o créditos informales a corto plazo. A la fuerza laboral del sector floricultor se le dificulta la consecución de préstamos en las instituciones financieras formales porque dos terceras partes no poseen tierra o vivienda local que puedan presentar como garantía. Las mujeres enfrentan una barrera cultural adicional en la

obtención de préstamos, pues las instituciones de crédito rural, acostumbradas a otorgar crédito a hombres, se muestran renuentes a tratar con mujeres, independientemente de sus ingresos, pues las mujeres no tienen experiencia en tratos con bancos u oficinas gubernamentales en cuestión de préstamos. Por el contrario, las mujeres trabajadoras perciben su propio trabajo como un activo o base, percepción que es reforzada al poder utilizar ese trabajo como garantía para préstamos de las empresas o de los fondos de empleados. Al ofrecer programas de crédito basados en la buena fe, en las relaciones sociales de producción y en las redes sociales, la industria floricultora llena el vacío gubernamental.

El amplio rol económico y social que ha asumido la industria de flores, así como el silencio que guarda respecto a la salud ocupacional y los temas ambientales, la ha sometido a intensas críticas locales y ha suscitado reacciones agresivas de representantes gubernamentales de municipios de la sabana. Mediante cabildeo y presión, algunos municipios han logrado limitar e incluso disminuir la cantidad de hectáreas dedicadas a la producción de flores. Paradójicamente, en algunos municipios la oposición oficial a los cultivos ha acelerado la pérdida de tierra por parte de pequeños propietarios. Ante la imposibilidad de pagar los impuestos prediales mucho más altos que resultan por su proximidad a Bogotá o de sostenerse con la agricultura y la producción de leche y ganado, a los habitantes rurales les ha quedado como opción vender su tierra o buscar empleo en la floricultura. Así pues, en algunas zonas, como Sopó y La Calera, muchos minifundistas han podido conservar su tierra, directamente o con la ayuda de sus hijas, gracias a los ingresos que devengan en los cultivos de flores. En vez de ser desplazadas por la industria, las personas utilizan el trabajo con flores para mantener su estatus socioeconómico. Esta tendencia también se observa en los campesinos y la floricultura en Ecuador (Korovkin 2003).

Las percepciones negativas de muchos funcionarios del gobierno acerca del sector se deben, en parte, a la ausencia de un aporte directo de la industria a los municipios a manera de ingresos tributarios, y también al secreto que rodea su utilización de agua y químicos. Sin embargo, aunque estas quejas tienen fundamento, infortunadamente el resentimiento oficial a menudo se expresa en un discurso de género sobre los roles apropiados de mujeres y hombres, lo cual fortalece la imagen nacional e internacional de la explotación femenina por parte de la industria. Paradójicamente, al eludir otros deberes

públicos, como las discusiones sobre el uso de agua y químicos, la industria también contribuye a dirigir la retórica pública contra las mujeres.

Las quejas de varios funcionarios gubernamentales de dos municipios diferentes, por ejemplo, se basan en el supuesto del estatus más bajo de las mujeres y el derecho natural de los hombres a ser empleados. La siguiente afirmación representativa enmarca el discurso oficial negativo sobre la industria floricultora y su fuerza laboral femenina: "Son asentamientos de personas subnormales". Otras frases que caben en ese discurso son: "Sólo contratan mujeres", "el 99% de la fuerza laboral es femenina", "para ganarse un salario, esas mujeres renuncian a su calidad de vida" y "sólo personas de clase baja vienen a trabajar aquí. Nos están bajando socialmente". Más dicente es la pregunta retórica "¿por qué sólo contratan mujeres?, ¿por qué no a gente corriente?". El razonamiento detrás de todas estas quejas parece ser que las mujeres son anormales, lo cual explica el deseo de las empresas de contratarlas. Según esa lógica, si las mujeres fueran normales tendrían el mismo estatus que los hombres y no se les contrataría o no aceptarían empleos en la floricultura. En síntesis, el menor estatus de las mujeres refuerza la mala reputación de la industria y viceversa.

Yo planteo que si la fuerza laboral floricultora fuera predominantemente masculina, la industria afrontaría una menor oposición directa e indirecta de los municipios, la Iglesia, la prensa y la cultura más amplia. De hecho, probablemente sería presentada y promovida por el gobierno como una fuente de empleo muy requerida, como sucede con una fábrica de cerveza ubicada a 75 kilómetros de Bogotá, que contrata sobre todo hombres. Pese a que esta empresa cervecera también presenta problemas ambientales y utiliza en exceso los recursos acuíferos, no afronta oposición. El empleo que ofrece está culturalmente aprobado porque son hombres quienes tienen esos empleos, y hacen lo que se supone que deben hacer naturalmente: estar empleados. Esto implica que el empleo de las mujeres de alguna manera no es natural, presumiblemente porque no tienen las mismas obligaciones financieras que los hombres, por lo cual el empleo de la mujer es tan sólo una cuestión de elección. La afirmación de funcionarios del gobierno en el sentido de que las mujeres renuncian a su calidad de vida a cambio de un salario magro supone la imagen estereotipada del hogar nuclear patriarcal en el que los hombres son el "sostén" de la familia, una percepción irreal del contexto político de Colombia y la calidad de vida de la gente, en particular las mujeres, en el campo. En este

contexto, la industria de flores en la sabana merece reconocimiento por elevar las percepciones de las mujeres en una cultura que les resta valor constantemente. Se podría incluso sugerir que la reacción negativa contra la industria se debe precisamente al efecto positivo que tiene la floricultura en las vidas de las mujeres de la región.

Los resultados de mi investigación apoyan la tesis de que, desde una perspectiva feminista, la industria floricultora en Colombia ha servido de catalizadora de cambios culturales positivos para las mujeres. El crecimiento de la industria de exportación en Colombia, incluida su conexión con procesos globales, ha brindado a las mujeres nuevas oportunidades de oponerse a los patrones de dominación marcados por el género. El hecho de que las mujeres que trabajan en las industrias de línea de ensamble para mercados globales estén en una mejor situación en términos de derechos humanos, legislación laboral y discriminación de género es algo que se debe examinar dentro del contexto cultural e histórico específico, tanto en el ámbito local como en el nacional. Es poco realista comparar las condiciones laborales en el tercer mundo con las condiciones laborales en Europa. Como el contexto cultural e histórico es diferente, el significado del trabajo no es comparable. El trabajo aporta beneficios cualitativos además de beneficios financieros cuantitativos, aunque los primeros son más difíciles de medir. Mi investigación ha abordado los beneficios relativos y absolutos del trabajo de línea de ensamble para mercados globales al examinarlo en el contexto de alternativas de empleo, el momento histórico local y la estructura social local. Además, cuestiono la afirmación según la cual el empleo de ajuste estructural en una línea de ensamble para mercados globales impone a las mujeres una doble jornada laboral. Estas conclusiones subrayan la necesidad de reexaminar la distribución del trabajo por género en las comunidades rurales de América Latina. Por ejemplo, Deere y León (1987) señalan que existe una participación generalizada de las mujeres en agricultura, y que el hecho de que asuman al mismo tiempo la responsabilidad del oficio doméstico es una importante fuente de inequidad en el hogar. Por consiguiente, la doble jornada laboral de las mujeres no es nueva, ni es causada por la floricultura ni por ninguna otra industria de exportación en Latinoamérica. De hecho, Newman concluye que las mujeres empleadas en la floricultura no trabajan más horas en trabajo tanto remunerado como no remunerado (2002, 394). Este cuerpo de investigación debe incluirse en los análisis de los efectos con sesgo de género de los patrones de empleo laboral en

el ajuste estructural. Además, la presión nacional e internacional ejercida a favor de las mujeres y los niños podría enfocarse en el divorcio equitativo por género, las leyes de responsabilidad paterna y su cumplimiento efectivo. Si se cumplen, estas políticas podrían empezar a abordar las inequidades familiares y de hogar que colocan el rol reproductivo casi en su totalidad sobre los hombros de las mujeres.

Esta investigación señala una ruta alternativa para examinar las industrias de línea de ensamble para mercados globales. Las investigaciones futuras se beneficiarían si se enfocan en la relación entre las industrias de línea de ensamble para mercados globales y los procesos económicos de los hogares. De lo contrario, corremos el riesgo de replicar simplemente el modelo dominante que percibe a las mujeres tan sólo como víctimas a quienes hay que “salvar”. Ese modelo niega a las mujeres su agencia y su individualidad. Además, mi estudio enfatiza la importancia del contexto social en el análisis del ajuste estructural y la aplicación de programas de desarrollo.

En la actualidad, la investigación sobre las industrias de línea de ensamble para mercados globales y sobre la economía de los hogares representa dos áreas independientes de actividad académica que, aunque teóricamente empiezan a comunicarse, tienen pocos estudios prácticos enfocados en los vínculos entre el empleo industrial y la dinámica en el hogar. En su mayor parte, los dos enfoques no se han examinado conjuntamente de manera sistemática. Mi investigación intenta tender un puente entre estas dos áreas al examinar los efectos del empleo en el hogar. Es imposible emprender este examen si no se diferencian todas las categorías analíticas por género. Hasta donde sé, soy la primera investigadora latinoamericana que ha hecho preguntas específicas de género en relación con la propiedad raíz y la adquisición de propiedades. Se sabe ya de la importancia que reviste el tema de quién es el propietario de un bien inmueble y su forma de adquisición como un componente clave del desarrollo. Este conocimiento debe informar las prácticas concretas de cualquier entidad que realice trabajo de desarrollo. De hecho, debe ser asumido por la industria floricultora colombiana misma, con el fin de lograr que sus esfuerzos de desarrollo social sean más efectivos y visibles.

A menudo me preguntan con sospecha las razones por las que la industria hace todo esto. ¿Qué beneficios le reporta? Desde luego, los industriales de la floricultura han montado sus negocios, a semejanza de todos los demás empresarios e industriales, con miras a obtener ganancias. Su industria no

sería sostenible a largo plazo si hicieran caso omiso del contexto social de su fuerza laboral. A diferencia de las industrias que emplean cifras muy inferiores de trabajadores, el gremio floricultor no puede desconocer las condiciones sociales de sus empleados y los efectos, tanto positivos como negativos, que la floricultura podría ejercer en ellos. Posiblemente el trabajo social que realizan sería más efectivo si incorporaran el género como categoría analítica en sus sistemas de información: ¿están obteniendo las mujeres un porcentaje justo de los préstamos, tanto en cantidad de créditos como en su valor total?, ¿las trabajadoras tienen la misma capacidad de comprar bienes inmuebles que sus colegas hombres? Por otra parte, aunque la industria floricultora está dispuesta a hablar abiertamente sobre su programa social, no se muestra igualmente dispuesta a discutir sobre el uso de agua y químicos o sobre los temas de salud ocupacional y sanidad ambiental. Un foro abierto beneficiaría a los trabajadores y el medio ambiente y disiparía las sospechas externas.

Al adoptar los conceptos de *punto de amenaza*, *activos sociales* y *base*, abordando temas de poder y de género en el hogar y en la línea de ensamble global. Mediante el uso de metodologías cuantitativas y cualitativas complementarias, he podido contestar la pregunta más amplia sobre qué sucede cuando los trabajadores dejan la línea de ensamble y llegan a la casa. He examinado la relación entre trabajo, autoestima, ingreso salarial, propiedad raíz, redes sociales y empoderamiento. He establecido que, debido a que las mujeres se dedican a ensamblar flores en el trabajo, cuando regresan donde sus familias tienen la capacidad de cultivar sus hogares.

BIBLIOGRAFÍA

- Abraham-Van der Mark, Eva (1983). "The Impact of Industrialization on Women: A Caribbean Case". En *Women, Men, and the International Division of Labor*, ed. June Nash and María Patricia Fernández-Kelly (pp. 374-386). Albany: State University of New York Press.
- Acevedo, Luz del Alba (1995). "Feminist Inroads in the Study of Women's Work and Development". En *Women in the Latin American Development Process*, ed. Christine Bose and Edna Acosta-Belén (pp. 65-98). Philadelphia: Temple University Press.
- Achío, Mayra y Patricia Mora (1988). "La obrera florista y la subordinación de la mujer". *Ciencias Sociales* (39): 47-56.
- Agarwal, Bina (1997). "'Bargaining' and Gender Relations: Within and Beyond the Household". *Feminist Economics*, 3 (1): 1-51.
- (1994). *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Amin, Sajeda y Nagah H. Al-Bassusi (2003). *Wage Work and Marriage: Perspectives of Egyptian Working Women*. Policy Research Division Working Paper 171. New York: Population Council.
- Amin, Sajeda, Ian Diamond, Ruchira T. Naved y Margaret Newby (1998). "Transition to Adulthood of Female Garment-factory Workers in Bangladesh". *Studies in Family Planning* (29): 185-200.
- Anderson, Bridget (2000). *Doing the Dirty Work?: the Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books.

- Aptheker, Bettina (1989). *Tapestries of Life: Women's Work, Women's Consciousness, and the Meaning of Daily Experience*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Arango, Luz Gabriela (1994). "Mujeres obreras, paternalismo e industrialización". En *El trabajo femenino en América Latina: los debates en la década de los noventa*, ed. B. Bustis y G. Palacio (pp. 271-294). Guadalajara: Universidad de Guadalajara, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos.
- , Magdalena León y M. Viveros (1995). *Género e identidad: ensayos sobre lo masculino y lo femenino*. Bogotá: Tercer Mundo-Ediciones Uniandes.
- Ardila Galvis, Constanza (2000). *The Heart of the War in Colombia*. London: Latin American Bureau.
- Arocha, Jaime (2004). *Utopía para los excluidos: el multiculturalismo en África y América Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Centro de Estudios Sociales (CES).
- Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores), (2004a). *Cifras 2002*. Disponibles en: http://www.colombianflowers.com/info/info_cifras2002.php. Consultado: 9 de septiembre de 2004.
- (2004b). *Datos de interés*. Disponible en: http://www.colombianflowers.com/info/info_datosin.php. Consultado: 9 de septiembre de 2004.
- (2001). *2001 Statistics Exports*. Disponible en: <http://www.colombianflowers.com/4000/4041.htm>. Consultado: 26 de mayo de 2001.
- Babb, Florence E. (1989). *Between Field and Cooking Pot: The Political Economy of Market-Women in Peru*. Austin: University of Texas Press.
- Barham, Bradford, Mary Clark, Elizabeth Katz y Rachel Schurman (1992). "Nontraditional Agricultural Exports in Latin America: Toward an Appraisal". *Latin American Research Review*, 27 (2): 43-82.
- Barreto Gama, Juanita y Yolanda Puyana Villamizar (1996). *Sentí que se me desprendía el alma: análisis de procesos y prácticas de socialización*. Bogotá: Indepaz.

- Barrientos, Stephanie, Anna Bee, Ann Matear e Isabel Vogel (1999). *Women and Agribusiness: Working Miracles in the Chilean Fruit Export Sector*. New York: St. Martin's Press.
- Bauer, Arnold (1972). *The Hacienda El Huique in the Agrarian Structure of Nineteenth-Century Chile*. Berkeley: University of California-Center for Latin American Studies.
- (1971). "The Church and Spanish American Agrarian Structures, 1765-1865". *The Americas*, 28 (1): 78-98.
- y Ann Hagerman Johnson (1977). "Land and Labour in Rural Chile, 1850-1935". En *Land and Labour in Latin America*, ed. Kenneth Duncan e Ian Rutledge with the collaboration of Colin Harding (pp. 83-102). Cambridge: Cambridge University Press.
- Becker, Gary (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- (1965). "A Theory of the Allocation of Time". *The Economic Journal*, 75 (299): 493-517.
- Benería, Lourdes (2003). *Gender, Development, and Globalization: Economics as If All People Mattered*. New York: Routledge.
- , Maria Floo, Caren Grown y Martha MacDonald (2000). "Introduction: Globalization and Gender". *Feminist Economics*, 6 (3): vii-xvii.
- Benería, Lourdes, and Marta Roldán (1987). *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bentley, Jeffrey (1984). "Eating the Dead Chicken: Intrahousehold Decision Making and Emigration in Rural Portugal". En *Households: Comparative and Historical Studies of the Domestic Group*, ed. Robert Netting, Richard Wilk y Erik Arnould (pp. 73-90). Berkeley: University of California Press.
- Berger, Peter, Brigitte Berger y Hansfried Kellner (1973). *The Homeless Mind: Modernization and Consciousness*. New York: Random House.
- Bergmann, Barbara R. (1981) "The Economic Risks of Being a Housewife". *American Economic Review*, 71 (2): 81-86.

- Bergquist, Charles W. y Ricardo Peñaranda (1992). *Violence in Colombia: The Contemporary Crisis in Historical Perspective*. Wilmington: SR Books.
- Berik, Günseli (2000). "Mature Export-Led Growth and Gender Wage Inequality in Taiwan". *Feminist Economics*, 6 (3): 1-26.
- Blau, Francine y Marianne Ferber (1992), eds. *The Economics of Women, Men and Work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Blumberg, Rae Lesser (1976). "Fairy Tales and Facts: Economy, Family, Fertility, and the Female". En *Women and World Development*, ed. Irene Tinker y Michèle Bo Bramsen (pp. 12-21). Washington: Overseas Development Council.
- Bolaños, Bernardo y Hannia Rodríguez (1988). "La incorporación de la mujer en el proceso productivo de las flores en Costa Rica". *Ciencias Sociales* (39): 57-68.
- Borah, Woodrow Wilson (1951). *New Spain's Century of Depression*. Berkeley: University of California Press.
- Bose, Christine E. y Edna Acosta-Belén (1995). *Women in the Latin American Development Process*. Philadelphia: Temple University Press.
- Bosnak, K. (1993). "Pride of the Andes". *Supermarket Floral*: 12-16.
- Bourdieu, Pierre (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bracamonte y Sosa, Pedro (1988). "Haciendas y ganado en el noroeste de Yucatán, 1800-1850". *Historia Mexicana* (37): 613-639.
- Branding, David (1977a). "The Hacienda as an Investment". En *Haciendas and Plantations in Latin American History*, ed. Robert Keith (pp. 135-140). New York: Holmes & Meier.
- (1977b). "Hacienda Profits and Tenant Farming in the Mexican Bajío, 1700-1860". En *Land and Labour in Latin America*, ed. Kenneth Duncan e Ian Rutledge with the collaboration of Colin Harding (pp. 23-58). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bruce, Judith (1989). "Homes Divided". *World Development*, 17 (7): 979-991.
- Cambio* 582 (August 23-30, 2004): 36-38.

- Carney, Judith y Michael Watts (1991). "Disciplining Women? Rice, Mechanization, and the Evolution of Mandinka Gender Relations in Senegambia". *Signs*, 16 (4): 650-681.
- Carr, Marilyn, Martha Alter Chen y Jane Tate (2000). "Globalization and Home-Based Workers". *Feminist Economics*, 6 (3): 123-142.
- Carrillo, Jorge y Alberto Hernández (1985). *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México: Secretaría de Educación Pública-Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.
- Carter, Michael y Elizabeth Katz (1997). "Separate Spheres and the Conjugal Contract". En *Intrahousehold Resource Allocation in Developing Countries: Models, Methods, and Policy*, ed. Lawrence Haddad, John Hoddinott y Harold Alderman (pp. 95-111). Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Castells, Manuel (1998). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Vol. 2: *El poder de la identidad*. Madrid: Alianza.
- Chang, Grace (2000). *Disposable Domestic: Immigrant Women Workers in the Global Economy*. Cambridge: South end Press.
- Chevalier, François (1966). *Land and Society in Colonial Mexico: The Great Hacienda*. Berkeley: University of California Press.
- (1952). *La Formation des Grands Domaines au Mexique: Terre et Société aux XVIe-XVIIe Siècles*. Paris: Institut d'Ethnologie.
- Chía, Alcaldía Municipal de (2000). *Plan de ordenamiento territorial, Municipio de Chía*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Clark, Gracia (1994). *Onions are My Husband: Survival and Accumulation by West African Market Women*. Chicago: University of Chicago Press.
- Colen, Shellee (1995). "'Like a Mother to Them': Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York". En *Conceiving the New World Order: The Global Politics of Reproduction*, ed. Faye D. Ginsburg y Rayna Rapp (pp. 78-102). Durham, NC: Duke University Press.
- Constable, Nicole (1997). *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Filipina Workers*. Ithaca: Cornell University Press.

- Cravey, Altha J. (1998). *Women and Work in Mexico's Maquiladoras*. Lanham: Rowman and Littlefield.
- Cubides, Fernando (1999). "Los paramilitares y su estrategia". En *Reconocer la guerra para construir la paz*, ed. María Victoria Llorente y Malcolm D. Deas (pp. 151-200). Bogotá: Cerec-Ediciones Uniandes-Grupo Editorial Norma.
- Cushner, Nicholas P. (1980). *Lords of the Land: Sugar, Wine and Jesuit Estates of Coastal Peru, 1600-1767*. Albany: State University of New York Press.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), (2004). *Encuesta nacional de hogares diciembre de 2000*. Bogotá. Disponible en: http://www.dane.gov.co/inf_est/empleo.htm. Consultado: 28 de septiembre de 2004.
- (2003). *Evidencia reciente del comportamiento de la migración interna en Colombia a partir de la Encuesta Continua de Hogares*. Bogotá: DANE.
- (1993). *Censo: República de Colombia*. Bogotá: DANE.
- Deas, Malcolm (1977). "A Colombian Coffee Estate: Santa Bárbara, Cundinamarca, 1870-1912". En *Land and Labor in Latin America*, ed. Kenneth Duncan e Ian Rutledge with the collaboration of Colin Harding (pp. 269-298). Cambridge: Cambridge University Press.
- Deere, Carmen Diana (1995). "What Differences Does Gender Make? Rethinking Peasant Studies". *Feminist Economics*, 1 (1): 53-72.
- y Magdalena León (2003). "The Gender Asset Gap: Land in Latin America". *World Development*, 31 (6): 925-947.
- (2000). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. Bogotá: Tercer Mundo.
- (1987), eds. *Rural Women and State Policy: Feminist Perspectives on Latin American Agricultural Development*. Boulder/London: Westview Press.
- (1982). *Women in Andean Agriculture: Peasant Production and Rural Wage Employment in Colombia and Peru*. Geneva: International Labour Office.
- Díaz, Maritza, Humberto Rojas, María Cristina Salazar y Gabriel Rueda (1995). *Trabajo de niños y jóvenes en la floricultura en el municipio de Madrid*,

- Cundinamarca*. La Floricultura en la sabana de Bogotá. Proyecto piloto en el Municipio de Madrid, Cundinamarca, Technical Report 5. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Centro de Estudios Sociales.
- Díaz, Maritza y Patricia Sierra (1995). *Dinámica sociocultural comunidad, género y familia*. La Floricultura en la Sabana de Bogotá. Proyecto Piloto en el Municipio de Madrid, Cundinamarca, Technical Report 2.2. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Centro de Estudios Sociales.
- Dombois, Rainer y Carmen Marina López P. (1993), eds. *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia: aportes a los estudios laborales en el VIII Congreso de Sociología*. Bogotá: Fescol.
- Doss, Cheryl (1997). "The Effects of Women's Bargaining Power in Household Health and Education Outcomes: Evidence from Ghana". Williams-town: Williams College.
- (1996a). *Do Households Fully Share Risk? Evidence from Ghana*. St. Paul: University of Minnesota-Department of Applied Economics-Staff Paper Series.
- (1996b). *Women's Bargaining Power in Household Decisions: Evidence from Ghana*. St. Paul: University of Minnesota-Department of Applied Economics-Staff Paper Series.
- Douglas, A. Irwin (1994). "Antidumping: How it Works and Who Gets Hurt". *Journal of Economic Literature*, 32 (3): 1243-1244.
- Drori, Israel (2000). *The Seam Line: Arab Workers and Jewish Managers in the Israeli Textile Industry*. Stanford: Stanford University Press.
- Duncan, Kenneth e Ian Rutledge (1977), eds. *Land and Labour in Latin America: Essays on the Development of Agrarian Capitalism in the Nineteenth and Twentieth Centuries*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Duncan, Ronald J. (2000). *Crafts, Capitalism, and Women: The Potters of La Chamba, Colombia*. Gainesville: University Press of Florida.
- (1999). "The Economics of Crafts among Home-Based Workers: The Women Potters of La Chamba, Colombia". *Research in Economic Anthropology* (20): 197-219.

- Duncan, Ronald J. (1998). *The Ceramics of Ráquira, Colombia: Gender, Work, and Economic Change*. Gainesville: University Press of Florida.
- Dwyer, Daisy Hilse y Judith Bruce (1988), eds. *A Home Divided: Women and Income in the Third World*. Stanford: Stanford University Press.
- Ehlers, Tracy Bachrach (1990). *Silent Looms: Women and Production in a Guatemalan Town*. Boulder: Westview Press.
- Ehrenreich, Barbara y Annette Fuentes (1981). "Life on the Global Assembly Line". *Ms. Magazine*: 53-71.
- Ehrenreich, Barbara y Arlie Russell Hochschild (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.
- Elson, Diane (1995), ed. *Male Bias in the Development Process*. Manchester: Manchester University Press.
- England, Paula (1993). "The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions". En *Beyond Economic Man*, ed. Julie Nelson y Marianne Ferber (pp. 37-53). Chicago: The University of Chicago Press.
- England, Paula y George Farkas (1986). *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. New York: Aldine.
- Enloe, Cynthia (1989). *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press.
- (1983). "Women Textile Workers in the Militarization of South-East Asia". En *Women, Men and the International Division of Labor*, ed. June Nash y María Patricia Fernández-Kelly (pp. 407-425). Albany: State University of New York Press.
- Escobar, Arturo (1995). *Encountering Development: The Making and Unmaking of the Third World*. Princeton: Princeton University Press.
- Espinosa, Mario y Helena Useche (1992). *Abriendo camino: historias de mujeres*. Bogotá: Ecoe.
- Fairbanks, Michael y Stace Lindsay (1997). *Plowing the Sea: Nurturing the Hidden Sources of Growth in the Developing World*. Boston: Harvard Business School Press.

- Falchetti, Ana María y Clemencia Plazas (1973). *El territorio de los muiscas a la llegada de los españoles*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Fals Borda, Orlando (1998). *People's Participation: Challenges Ahead*. New York: Apex Press.
- (1979). *El hombre y la tierra en Boyacá: desarrollo histórico de una sociedad minifundista*. Bogotá: Tercer Mundo.
 - (1961). *Campesinos de los Andes*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Feldman, Shelley (2001). "Exploring Theories of Patriarchy: A Perspective from Contemporary Bangladesh". *Signs*, 26 (4): 1097-10127.
- Ferber, Marianne A. y Bonnie G. Birnbaum (1977). "The New Home Economics: Retrospects and Prospects". *Journal of Consumer Research*, 4 (1): 19-28.
- Fernández-Kelly, María Patricia (1983). *For we are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico's Frontier*. Albany: State University of New York Press.
- Finger, J. Michael y Nellie T. Artis (1993), eds. *Antidumping: How It Works and Who Gets Hurt*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Florescano, Enrique (1977). "The Problem of Hacienda Markets". En *Haciendas and Plantations in Latin American History*, ed. Robert Keith (pp. 129-134). New York: Holmes & Meier.
- Folbre, Nancy (1994). *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. London: Routledge.
- (1991). "The Unproductive Housewife: Her Evolution in Nineteenth Century Economic Thought". *Signs*, 16 (3): 463-84.
 - (1988). "The Black of Four Hearts: Towards a New Paradigm of Household Economics". En *A Home Divided: Women and Income in the Third World*, ed. Daisy Dwyer y Judith Bruce (pp. 248-262). Stanford: Stanford University Press.
- Foucault, Michel (1977). *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. New York: Pantheon Books.

- Frankenberg, Elizabeth y Duncan Thomas (2001). *Measuring Power*. Food Consumption and Nutrition Division Discussion Paper 113. Washington: International Food Policy Research Institute.
- Freeman, Carla (2000). *High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work and Pink-Collar Identities in the Caribbean*. Durham: Duke University Press.
- (1998). “Femininity and Flexible Labor: Fashioning Class through Gender on the Global Assembly Line”. *Critique of Anthropology* (18): 245-262.
 - (1993). “Designing Women: Corporate Discipline and Barbados’s Off-Shore Pink-Collar Sector”. *Cultural Anthropology*, 8 (2): 169-186.
- Friedemann Sánchez, Greta (2006). “Assets in Intrahousehold Bargaining among Women Workers in Colombia’s Cut-Flower Industry”. *Feminist Economics*, 12 (1-2): 247-269.
- (2002). *Challenging Patriarchy in the Transnational Floriculture Industry: Household Economics, Identity and Gender in Colombia*. Ph. D. diss., University of Minnesota.
 - (1999). *The Self-Regulation of the Fresh-Cut Flower Industry in Colombia*. Master’s Thesis, University of Minnesota.
 - (1999). *Modernización en Saucío*. Tesis de licenciatura. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Fuentes, Annette y Barbara Ehrenreich (1983). *Women in the Global Factory*. New York: South End Press.
- Fussell, Elizabeth (2000). “Making Labor Flexible: The Recomposition of Tijuana’s Maquiladora Female Labor Force”. *Feminist Economics*, 6 (3): 59-79.
- Gamburd, Michele Ruth (2000). *The Kitchen Spoon’s Handle: Transnationalism and Sri Lanka’s Migrant Housemaids*. Ithaca: Cornell University Press.
- (1964). *The Aztecs under Spanish Rule: A History of the Indians of the Valley of Mexico, 1519-1810*. Stanford: Stanford University Press.
- Geertz, Clifford (1983). *Local Knowledge: Further Essays in Interpretive Anthropology*. New York: Basic Books.

- Gladden, Kathleen (1993). "La reestructuración industrial, el subcontrato y la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en Colombia". En *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*, ed. Rainer Dombois y Carmen Marina López (pp. 321-340). Bogotá: Fescol.
- Grasmuck, Sherri y Rosario Espinal (2000). "Market Success or Female Autonomy? Income, Ideology, and Empowerment among Microentrepreneurs in the Dominican Republic". *Gender and Society*, 14 (2): 231-255.
- Grimes, Kimberly M. y B. Lynne Milgram (2000). *Artisans and Cooperatives: Developing Alternative Trade for the Global Economy*. Tucson: University of Arizona Press.
- Gringeri, Christina E. (1994). *Getting By: Women Homeworkers and Rural Economic Development*. Lawrence: University Press of Kansas.
- Gronau, Reuben (1973). "The Effect of Children on the Housewives' Value of Time". *Journal of Political Economy*, 81 (2, parte 2): S168-99.
- Grossman, Rachael (1979). "Women's Place in the Integrated Circuit". En *Southeast Asia Chronicle and Pacific Research* (9): 2-17.
- Gudeman, Stephen (2001). *The Anthropology of Economics*. Oxford: Blackwell.
- (1986). *Economics as Culture: Models and Metaphors of Livelihood*. London: Routledge.
- Gudeman, Stephen y Alberto Rivera (1990). *Conversations in Colombia: The Domestic Economy in Life and Text*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Guyer, Jane (1997). "Endowments and Assets: The Anthropology of Wealth and the Economics of Intrahousehold Allocation". En *Intrahousehold Resource Allocation in Developing Countries: Models, Methods, and Policy*, ed. Lawrence Haddad, John Hoddinott y Harold Alderman (pp. 112-126). Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Gwynne, Robert y Cristobal Kay (2000). "Views from the Periphery: Futures of Neoliberalism in Latin America". *Third World Quarterly*, 21 (1): 141-156.
- Haddad, Lawrence, John Hoddinott y Harold Alderman (1997), eds. *Intrahousehold Resource Allocation in Developing Countries: Models, Methods, and Policy*. Baltimore: Johns Hopkins Press.

- Hammel, Eugene A. (1984). "On the *** of Studying Household Form and Function". En *Households: Comparative and Historical Studies of the Domestic Group*, ed. Robert Netting, Richard Wilk y Erik Arnould (pp. 29-43). Berkeley: University of California Press.
- Hart, Gillian (1997). "From 'Rotten Wives' to 'Good Mothers': Household Models and the Limits of Economism". *IDS Bulletin*, 28 (3): 14-25.
- (1992). "Imagined Unities: Constructions of the 'Household' in Economic Theory". En *Understanding Economic Process*, ed. Sutti Ortiz y Susan Lees (pp. 111-130). Baltimore: University Press of America.
- Hoddinott, John y Lawrence Haddad (1991). *Household Expenditures, Child Anthropometric Status, and the Intrahousehold Division of Income: Evidence from the Côte d'Ivoire*. Research Program in Development Studies Discussion Paper 155. Princeton: Woodrow Wilson School of Public and International Affairs-Princeton University.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2001). *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California.
- (1994). *Gendered Transitions: Mexican Experiences of Immigration*. Berkeley: University of California Press.
- Hoodfar, Homa (1988). "Household Budgeting and Financial Management in a Lower-Income Cairo Neighborhood". En *A Home Divided: Women and Income in the Third World*, ed. Daisy Dwyer y Judith Bruce (pp. 120-142). Stanford: Stanford University Press.
- Hoyos, María Cristina (1996). *La movilidad de las poblaciones y su impacto sobre la dinámica del área metropolitana de Bogotá*. Documento de trabajo 5: metodología y resultados de la encuesta cualitativa. Bogotá: Centro de Estudios de Desarrollo Económico (CEDE).
- Human Rights Watch (2002). *2002 World Report*. Disponible en: <http://hrw.org/wr2k2/americas4.html>. Consultado: 4 de octubre de 2004.
- (2001). *2001 Beyond Negotiation: International Humanitarian Law and Its Application to the Conduct of FARC-EP*. Report 13, no. 3B. Disponible en: <http://www.hrw.org/reports/2001/farc/>. Consultado: 4 de octubre de 2004.

- Human Rights Watch (2000). *2000 World Report, Colombia*. Disponible en: <http://www.hrw.org/wr2k1/americas/colombia.html>. Consultado: 4 de octubre de 2004.
- (1998). *1998 World Report, Colombia*. Disponible en: <http://www.hrw.org/wr2k/americas-03.html>. Consultado: 2 de noviembre de 2003.
- Jaramillo Agudelo, Darío (1976). *La nueva historia de Colombia*. Bogotá: Instituto Colombiano de Cultura-Subdirección de Comunicaciones Culturales.
- Jimeno, Myriam e Ismael Roldán (1998). *Violencia cotidiana en la sociedad rural: en una mano el pan y en la otra el rejo*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda-Universidad Nacional de Colombia.
- Kabeer, Naila (2004). "Globalization, Labor Standards, and Women's Rights: Dilemmas of Collective (In)Action in an Interdependent World". *Feminist Economics*, 10 (1): 3-35.
- (2000). *The Power to Choose: Bangladeshi Women and Labour Market Decisions in London and Dhaka*. London/New York: Verso.
- (1997). "Tactics and Trade-Offs: Revisiting the Links between Gender and Poverty". *IDS Bulletin*, 28 (3): 1-13.
- Kaufman, Leslie y David González (2001). "Labor Progress Clashes with Global Reality". *New York Times*, April 24: A1 y A10.
- Kay, Cristobal (1989). *Latin American Theories of Development and Underdevelopment*. London: Routledge.
- (1977). "The Development of the Chile Hacienda System, 1850-1973". En *Land and Labour in Latin America*, ed. Kenneth Duncan e Ian Rutledge with the collaboration of Colin Harding (pp. 103-140). Cambridge: Cambridge University Press.
- Keith, Robert G. (1976), ed. *Conquest and Agrarian Change: The Emergence of the Hacienda System on the Peruvian Coast*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kennedy, Eileen (1991). "Income Sources of the Rural Poor in Southwestern Kenya". En *Income Sources of Malnourished People in Rural Areas: Micro-level Information and Policy Implications*. Working Paper on Commercialization of Agriculture and Nutrition 5, eds. Joachim von Braun y

- Rajul Pandya-Lorch. Washington: International Food Policy Research Institute.
- Kim, Seung-Kyung (1997). *Class Struggle or Family Struggle? The Lives of Women Factory Workers in South Korea*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Knight, Alan S. (1986). "Mexican Peonage: What Was It? And Why Was It?", *Journal of Latin American Studies*, 18 (1): 41-74.
- Korovkin, Tanya (2003). "Cut-Flower Exports, Female Labor, and Community Participation in Highland Ecuador". *Latin American Perspectives*, 30 (4): 18-42.
- Lama, Abraham (2000). *Domestic abuse Still Rampant Despite New Laws*. Disponible en: <http://www.hartford-hwp.com/archives/40/172.html>. Consultado: 2 de noviembre de 2003.
- Leacock, Eleanor B. y Helen I. Safa (1986), eds. *Women's Work: Development and the Division of Labor by Gender*. New York: Bergin & Garvey.
- Leal Buitrago, Francisco (1994). *El oficio de la guerra: la seguridad nacional en Colombia*. Bogotá: IEPRI-Tercer Mundo.
- Lee, Ching Kwan (1998). *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.
- Lim, Linda (1990). "Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause". En *Persistent Inequalities*, ed. Irene Tinker (pp. 101-119). New York: Oxford University Press.
- Llorente, María Victoria y Malcolm D. Deas (1999). *Reconocer la guerra para construir la paz*. Bogotá: Cerec-Ediciones Uniandes-Grupo Editorial Norma.
- Lockhart, James (1969). "Encomienda and Hacienda: The Evolution of the Great Estate in the Spanish Indies". *Hispanic American Historical Review*, 49 (3): 411-429.
- Louie, Miriam Ching Yoon (2001). *Sweatshop Warriors: Immigrant Women Workers Take on the Global Factory*. Cambridge: South End Press.

- Lundberg, Shelly y Robert A. Pollack (1993). "Separate Spheres Bargaining and the Marriage Market". *Journal of Political Economy*, 101 (6): 988-1010.
- MacLeod, Murdo J. (1984). "Historia socio-económica de la América Central española". *Mesoamérica (USA)*, 5 (7): 185-187.
- Maharaj, Niala y Gaston Dorren (1995). *The Game of the Rose. The Third World in the Global Flower Trade*. Amsterdam: International Books.
- Manser, Marilyn E. y Murray Brown (1980). "Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis". *International Economic Review*, 21 (1): 31-44.
- Martínez Alier, Juan (1977). *Haciendas, Plantations, and Collective Farms: Agrarian Class Societies, Cuba and Peru*. London: F. Cass.
- (1973). *Los huacilleros del Perú*. París: Ruedo Ibérico.
- Mascia-Lees, Frances E. y Nancy Johnson Black (2000). *Gender and Anthropology*. Prospect Heights: Waveland Press.
- Massey, Douglas S. (1988). "Economic Development and International Migration in Comparative Perspective". *Population and Development Review*, 14 (3): 383-413.
- McCann, Carole R. y Seung-Kyung Kim (2003). *Feminist Theory Reader: Local and Global Perspectives*. New York: Routledge.
- McElroy, Marjorie B. y Mary Jean Horney (1981). "Nash-Bargained Household Decisions: Towards a Generalization of the Theory of Demand". *International Economic Review*, 22 (2): 333-349.
- Medrano, Diana (1982). "Desarrollo y explotación de la mujer: efectos de la proletarización femenina en la agroindustria de las flores en la sabana de Bogotá". En *La realidad colombiana: debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, ed. Magdalena León (pp. 43-55). Bogotá: ACEP.
- (1981). *Efectos del proceso de cambio sobre la condición de la mujer rural: el caso de las obreras floristas de la agroindustria exportadora de flores de la sabana de Bogotá*. Bogotá: Organización Internacional del Trabajo.

- Medrano, Diana y Rodrigo Villar (1983). *Problemas de salud y trabajo en los cultivos de flores de la sabana de Bogotá: la visión de las mujeres trabajadoras en torno a su situación*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Meier, Verena (1999). "Cut-Flower Production in Colombia-a Major Development Success Story for Women?". *Environment and Planning A*, 31 (2): 273-289.
- Mena, Norma (1999). *Impacto de la floricultura en los campesinos de Cayambe*. Quito: Instituto de Ecología y Desarrollo de las Comunidades Andinas.
- Méndez, José A. (1993). "The Development of the Colombian Cut Flower Industry: A Textbook Example of How a Market Economy Works". En *Antidumping: How it Works and Who Gets Hurt*, ed. J. Michael Finger y Nellie Artis (pp. 103-120). Ann Arbor: University of Michigan Press.
- (1991). *The Development of the Colombian Cut-Flower Industry*. Trade Policy Working Paper 660. Washington: World Bank-Country Economics Department.
- Mies, Maria (1986). *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*. London: Zed Books.
- (1982). *The Lace Makers of Narsapur: Indian Housewives Produce for the World Market*. London: Zed Press.
- Milgram, B. Lynne (2001). "Operationalizing Microfinance: Women and Craftwork in Ifugao, Upland Philippines". *Human Organization*, 60 (3): 212-224.
- Mills, Mary Beth (2003). "Gender and Inequality in the Global Labor Force". *Annual Review of Anthropology*, 32 (1): 41-62.
- (1999). *Thai Women in the Global Labor Force: Consuming Desires, Contested Selves*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Mitter, Swasti (1986). *Common Fate, Common Bond: Women in the Global Economy*. London: Pluto.
- Mörner, Magnus (1984). "The Rural Economy and Society of Colonial Spanish South America". En *Cambridge History of Latin America*, vol. 2, ed. Leslie Bethell (pp. 189-217). Cambridge: Cambridge University Press.

- Mörner, Magnus (1973). "The Spanish American Hacienda: A Survey of Recent Research and Debate". *Hispanic American Historical Review*, 53 (2): 186-216.
- Moser, Caroline y Cathy McIlwaine (2000). *Urban Poor Perceptions of Violence and Exclusion in Colombia*. Washington: World Bank.
- Nash, June y María Patricia Fernández-Kelly (1983). *Women, Men and the International Division of Labor*. Albany: State University of New York Press.
- Netting, Robert McC. (1989) "Smallholders, Householders, Freeholders: Why the Family Farm Works Well Worldwide". En *The Household Economy: Reconsidering the Domestic Mode of Production*, ed. Richard Wilk (pp. 221-244). Boulder: Westview Press.
- Newman, Constance (2002). "Gender, Time Use, and Change: The Impact of the Cut Flower Industry in Ecuador". *The World Bank Economic Review*, 16 (3): 375-396.
- Oman, Charles P. y Ganeshan Wignaraja (1991). *The Postwar Evolution of Development Thinking*. New York: St. Martin's.
- Ong, Aiwa (1987). *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*. Albany: State University of New York.
- Palacios, Marco (2001). *De populistas, mandarines y violencias: luchas por el poder*. Bogotá: Editorial Planeta Colombiana.
- (1995). *Entre la legitimidad y la violencia: Colombia 1875-1994*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Panopoulou, Panagiota (2002). *Health Insurance and the Use of Health Care Services: The Case of Colombia after the Reform of 1993*. Ph. D. diss., University of Sussex.
- Parreñas, Rhacel Salazar (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford, Calif: Stanford University.
- Peña, Devon G. (1997). *The Terror of the Machine: Technology, Work, Gender and Ecology on the U.S.-Mexico Border*. Austin: University of Texas, Center for Mexican American Studies.
- Peña, P. (1989). "Home Based Workers in the Garment Industry of Mérida, Yucatán, Mexico". *Latinamericanist*, 25 (2): 1-5.

- Pfeiffer, James (2003). "Cash Income, Intrahousehold Cooperative Conflict, and Child Health in Central Mozambique", *Medical Anthropology*, 22 (2): 87-130.
- Phillips, Lynne (1998), ed. *Dissecting Globalization: Women's Space-Time in the Other America*. Westport: Bergin & Garvey.
- Polo y La Borda, Jorge (1981). "Pachachaca, una hacienda feudal: autoabastecimiento y comercialización". En *Hacienda, comercio, fiscalidad y luchas sociales (Perú colonial)*, ed. Javier Tord y Carlos Lazo (pp. 9-84). Lima: Biblioteca Peruana de Historia, Economía y Sociedad.
- Prebisch, Raúl (1987). *Raul Prebisch and Development Strategy*. New Delhi: Research and Information System for the Non-Aligned and Other Developing Countries.
- Price, John (2001). "Regional Trends. 'Leaving on a Jet Plane': Migration in Modern Latin America". *Tendencias, InfoAmericas Latin American Market Report*: 1-4. Disponible en: http://tendencias.infoamericas.com/article_archive/2001/0601/0601_regional_trends.htm. Consultado: 27 de septiembre de 2004.
- Proyect, Louis (1999). "Too Many Colombians or Too Many Flowers?". *The Baltimore Sun*. Disponible en: <http://csf.colorado.edu/mail/ppn/99/msg00056.html>. Consultado: 7 de enero de 2002.
- Quisumbing, Agnes R. (1994). "Intergenerational Transfers in Philippine Rice Villages: Gender Differences in Traditional Inheritance Customs". *Journal of Development Economics*, 43 (2): 167-195.
- y Bénédicte de la Brière (2000). *Women's Assets and Intrahousehold Allocation in Rural Bangladesh: Testing Measures of Bargaining Power*. Food Consumption and Nutrition Division Discussion Paper 86. Washington: International Food Policy Research Institute.
- y John A. Maluccio (2000). *Intrahousehold Allocation and Gender Relations: New Empirical Evidence from Four Developing Countries*. Food Consumption and Nutrition Division Discussion Paper 84. Washington: International Food Policy Research Institute.

- Radcliff, S. A. (1999). "Latina Labour: Restructuring of Work and Renegotiations of Gender Relations in Contemporary Latin America". *Environment and Planning A*, 31 (2): 196-208.
- Rahman, Rushidan I. (1986). *Impact of Grameen Bank on the Situation of Poor Rural Women*. Working Paper 1. Dhaka: Bangladesh Institute of Development Studies-Agriculture and Rural Development Division.
- Raynolds, Laura T. (2002). "Wages for Wives: Renegotiating Gender and Production Relations in Contract Farming in the Dominican Republic". *World Development*, 30 (5): 783-798.
- (1998). "Harnessing Women's Work: Restructuring Agricultural and Industrial Labor Forces in the Dominican Republic". *Economic Geography*, 74 (2): 149-169.
- Reis, Bettina, Patricia Sierra and Cruz Emilia Rangel (1995). *Aspectos relacionados con las formas de contratación en el sector de la floricultura: el auge de las empresas de servicios temporales*. Technical Report 6. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Centro de Estudios Sociales.
- Reyes, Alejandro (1997). "Compra de tierras por narcotraficantes". En *Drogas ilícitas en Colombia: su impacto económico, político y social*, ed. Francisco E. Thoumi. Bogotá: Ariel.
- Roberts, Glenda Susan (1994). *Staying on the Line: Blue-Collar Women in Contemporary Japan*. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Roldán, Marta (1988). "Renegotiating the Marital Contract: Intrahousehold Patterns of Money Allocation and Women's Subordination Among Domestic Outworkers in Mexico City". En *A Home Divided: Women and Income in the Third World*, ed. Daisy Dwyer y Judith Bruce (pp. 229-262). Stanford, CA: Stanford University.
- Romero, Mary (1992). *Maid in the U.S.A.* New York: Routledge.
- Rozario, S. (1997). "Development and Rural Women in South Asia: the Limits of Empowerment and Conscientization". *Bulletin of Concerned Asian Scholars* (29): 45-53.

- Safa, Helen (1999). "Free Markets and the Marriage Market: Structural Adjustment, Gender Relations, and Working Conditions among Dominican Women Workers". *Environment and Planning A*, 31 (2): 291-304.
- (1995a). *The Myth of the Male Breadwinner: Women and Industrialization in the Caribbean*. Boulder: Westview Press.
- (1995b). "Economic Restructuring and Gender Subordination". *Latin American Perspectives*, 22 (2): 32-50.
- (1990). "Women and Industrialization in the Caribbean". En *Women, Employment and the Family in the International Division of Labour*, ed. Sharon Stichter y Jane L. Parpart. Philadelphia: Temple University Press.
- (1986). "Runaway Shops and Female Employment: The Search for Cheap Labor". *Women's Work*, ed. Eleanor Leacock y Helen I. Safa (pp. 58-71). New York: Bergin & Garvey.
- (1982). "Las maquiladoras y el empleo femenino: la búsqueda de trabajo barato". En *Sociedad, subordinación y feminismo*, ed. Magdalena León (pp. 107-119). Bogotá: ACEP.
- Safford, Frank y Marco Palacios (2002). *Colombia: Fragmented Land, Divided Society*. New York: Oxford University Press.
- Salazar, María Cristina (1995). "Informe, evaluación, y algunos resultados del proyecto". En *La floricultura en la sabana de Bogotá: proyecto piloto en el municipio de Madrid, Cundinamarca*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Centro de Estudios Sociales (CES).
- Sarmiento Gómez, Alfredo, Lucía Mina Rosero, Carlos Alonso Malaver y Sandra Álvarez Toro (2003). *Colombia: Human Development Progress towards the Millenium Development Goals*. Background papers report for HDR 2003. New York: United Nations Development Programme-Human Development Office.
- Schwede, Laurel y Hanna Papanek (1988). "Women are Good with Money: Earning and Managing in an Indonesian City". En *A Home Divided: Women and Income in the Third World*, ed. Daisy Dwyer y Judith Bruce. Stanford: Stanford University Press.

- Scott, James C. (1990). *Domination and the Arts of Resistance*. New Haven: Yale University Press.
- Seligman, L. J. (2001), ed. *Women Traders in Cross-Cultural Perspective: Mediating Identities, Marketing Wares*. Stanford: Stanford University Press.
- Sen, Amartya (1990). "Gender and Cooperative Conflicts". En *Persistent Inequalities*, ed. Irene Tinker (pp. 123-149). New York: Oxford University Press.
- Shanin, Teodor (1971). "Introduction". En *Peasants and Peasant Societies*, ed. Teodor Shanin. London: Penguin.
- Silva, Alicia Eugenia (1982). "De mujer campesina a obrera florista". En *La realidad colombiana. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, ed. Magdalena León (pp. 28-42). Bogotá: ACEP.
- Silva, Marta (1985), dir. *Mujeres y flores*. Bogotá: Documentary Video Studio.
- Sklair, Leslie (1989). *Assembling for Development: The Maquila Industry in Mexico and the United States*. Boston: Uwin Hyman.
- South, Robert (1990). "Transnational 'Maquiladora' Location". *Annals of the Association of American Geographers*, 80 (4): 549-570.
- Standing, Guy (1989). "Global Feminization through Flexible Labor". *World Development*, 17 (7): 1077-1095.
- Stichter, Sharon y Jane L. Parpart (1990). *Women, Employment, and the Family in the International Division of Labour*. Philadelphia: Temple University Press.
- Suescún-Monroy, Armando (1987). *La economía chibcha*. Bogotá: Tercer Mundo.
- Tiano, Susan (2001). "From Victims to Agents: A New Generation of Literature on Women in Latin America". *Latin American Research Review*, 36 (3): 183-203.
- (1994). *Patriarchy on the Line. Labor, Gender and Ideology in the Mexican Maquila Industry*. Philadelphia: Temple University Press.
- (1990). "Maquiladora Women: A New Category of Workers?" In *Women Workers and Global Restructuring*, ed. Kathryn Ward (pp. 193-220). Ithaca: ILR Press.

- Tinker, Irene (1990), ed. *Persistent Inequalities*. New York: Oxford University Press.
- (1976). “The Adverse Impact of Development on Women”. En *Women and World Development*, ed. Irene Tinker y Michèle Bo Bramsen (pp. 22-34). Washington: Overseas Development Council.
- Tirado Mejía, Álvaro (1998 [1989]), dir. *Historia política desde 1986*. Vol. 7, *Nueva historia de Colombia*. Bogotá: Planeta Colombiana Editorial.
- Todaro, Michael (1977). *Economic Development in the Third World: An Introduction to Problems and Policies in a Global Perspective*. New York: Longman.
- Tord, Javier y Carlos Lazo (1988). *Hacienda colonial y formación social*. Barcelona: Sendai.
- (1981). *Hacienda, comercio, fiscalidad y luchas sociales (Perú colonial)*. Lima: Biblioteca Peruana de Historia, Economía y Sociedad.
- Truelove, Cynthia (1990). “Disguised Industrial Proletarians in Rural Latin America: Women’s Informal Sector Factory Work and the Social Reproduction of Coffee Farm Labor in Colombia”. En *Women Workers and Global Restructuring*, ed. Katherine Ward (pp. 48-63). Ithaca: ILR Press.
- Umaña, Laura (1981). *Análisis de la dinámica de cambio de la vereda de Canelón, Cajicá*. Tesis de Licenciatura, Universidad de los Andes, Bogotá.
- United States Census Bureau (2004). *International Data Base*. Disponible en: <http://www.census.gov/ipc/www/idbsum.html>. Consultado: 13 de septiembre de 2004.
- United States, Central Intelligence Agency (CIA) (2004). *The World Factbook 1996: Colombia*. Disponible en: <http://www.umsi.edu/services/gov-docs/wofact96/64.htm>. Consultado: 27 de septiembre de 2004.
- United States Department of Agriculture y Economic Research Service (ERS) (2004). *2004 Excel Spreadsheet format files*. Washington Government Publication Office. Disponible en: <http://usda.mannlib.cornell.edu/data-sets/specialty/FLO/>. Consultado: 30 de septiembre de 2004.
- (2003). *Floriculture and Nursery Crops Yearbook 2003*. Washington: Government Publication Office. Disponible en: <http://usda.mannlib.cornell.edu/data-sets/specialty/FLO/>. Consultado: 9 de septiembre de 2004.

- Uribe, Martha Lucía (1995). "Mujeres y violencia". En *Las mujeres en la historia de Colombia*. Tomo I: *Mujeres, historia y política*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Vélez, Ligia Teresa (1995). *El impacto de la entrada al mercado laboral en las dinámicas del rol femenino en el municipio de Suesca*. Tesis de licenciatura. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Vélez R., Humberto (2000). *Pastrana, la ciudad y la guerra: hacia un balance de la política gubernamental de paz*. Cali: Ecopaz.
- Villamarín, Juan (1975). "Haciendas en la sabana de Bogotá. Colombia en la época colonial: 1539-1810". En *Haciendas, latifundios y plantaciones en América Latina*, ed. Enrique Florescano (pp. 327-345). México: Siglo Veintiuno.
- Villar, Rodrigo (1982). *El proceso de proletarización de las obreras floristas en la región de Chía, Tabío y Cajicá*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Ward, Kathryn (1990). *Women Workers and Global Restructuring*. Ithaca: ILR Press-Cornell University.
- Ward, Katherine and Jean L. Pyle (1995). "Gender, Industrialization, Transnational Corporations, and Development: An Overview of Trends". En *Women in the Latin American Development Process*, ed. Christine Bose y Edna Acosta-Belén (pp. 37-64). Philadelphia: Temple University Press.
- Wartenberg, Lucy (1992). "Entre el maltrato y el repudio: dilema de las mujeres del altiplano cundiboyacense de Colombia". En *Mujeres de los Andes: condiciones de vida y salud*, ed. Anne-Claire Defossez, Didier Fassin y Mara Viveros (pp. 399-420). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Watts, Michael J. (1994). "Life under Contract: Contract Farming, Agrarian Restructuring, and Flexible Accumulation". En *Living under Contract: Contract Farming and Agrarian Transformation in Sub-Saharan Africa*, ed. Peter D. Little y Michael Watts. Madison: University of Wisconsin Press.
- Whitehead, Ann (1981). "'I'm Hungry, Mum': the Politics of Domestic Budgeting". En *Of Marriage and the Market: Women's Subordination in International Perspective*, ed. Kate Young, Carol Wolkowitz y Roslyn McCullagh (pp. 88-111). London: CSE Books.

- Wilk, Richard (1984). "Decision Making and Resource Flows Within the Household: Beyond the Black Box". En *Households: Comparative and Historical Studies of the Domestic Group*, ed. Robert Netting, Richard Wilk y Erik Arnould (pp. 55-72). Berkeley: University of California Press.
- Wilkinson-Weber, Clare M. (1999). *Embroidering Lives: Women's Work and Skill in the Lucknow Embroidery Industry*. Albany: State University of New York Press.
- Wolf, Diane Lauren (1992). *Factory Daughters: Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java*. Berkeley: University of California Press.
- Wolf, Eric y Sidney Mintz (1957a). "Haciendas y plantaciones en Mesoamérica y las Antillas". En *Haciendas, latifundios y plantaciones en América Latina*, ed. Enrique Florescano (pp. 493-531). México: Siglo Veintiuno.
- (1957b). "Haciendas and Plantations in Middle America and the Antilles". *Social and Economic Studies* (6): 380-412.
- Woog, Mario (1980). *El programa mexicano de maquiladoras*. Guadalajara: Instituto de Estudios Sociales, Universidad de Guadalajara.
- Wooley, Frances (1988). *A Noncooperative Model of Family Decision Making*. TIDI Working Paper 125. London: London School of Economics.
- Wright, M. W. (2001). "Desire and the Prosthetics of Supervision: a Case of Maquiladora Flexibility". *Cultural Anthropology*, 16 (3): 354-373.
- Yelvington, Kevin (1995). *Producing Power: Ethnicity, Gender and Class in a Caribbean Workplace*. Philadelphia: Temple University Press, 1995.
- Ziegler, Catherine (2003). *Favored Flowers. Culture and Markets in a Global Commodity Chain*. Ph. D. diss., New School University.

ÍNDICE ANALÍTICO

A

agricultura, 57, 206, 232, 234

 de subsistencia, 81, 91, 93, 127, 138, 140-142, 144, 160

agroindustria, 206

agua, uso del, 59, 85, 117-118, 232, 233, 236

v. t. medio ambiente

Alemania, 21, 22

alfabetismo, 58, 61, 130, 222

v. t. capacitación, educación

aliento de bebé, *v.* gypsophila

aliso, 41

alstroemeria, 22, 78, 105, 106

altiplano cundiboyacense, 45

Álvaro, 150

América Latina, 64, 190, 229, 234

antiguo(a), 48-50, 58, 89, 99, 144, 162-165, 173, 195, 200, 211

Antioquia, 79

antropología económica, 30

aparceros, 44

v. t. arrendatarios

apoyo

 emocional, 57

 financiero, 57

arrendatarios, 44

v. t., aparceros

Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores), 52, 60, 82, 126, 129, 130, 174

Asociación de Floricultores del Norte de la Sabana (Aflonordes), 126, 129

áster, 105, 106

atención médica, 187

v. t. salud ocupacional

Atlántica, costa, 145

ausentismo laboral, 87

autoestima, 28, 61, 123, 128, 131, 133, 135, 151, 159, 191, 193, 197, 215, 219, 231, 236

v. t. empoderamiento, superación

autonomía, 91

v. t. individualidad

B

Banco Mundial, 65

Barbados, 22

Bernal, Luz, 188

biotecnología, laboratorio de, 106, 112, 116

Bogotá, 35, 40, 218, 219, 232, 233

Bogotá, sabana de, 21, 27, 32, 34, 35, 60, 79, 80, 85, 196, 197, 223, 226, 234

Bojacá, 35, 52

Bolivia, 35

Boston (EE. UU.), 73

Boyacá, 45, 48, 142, 196

Brasil, 35

C

Cabra, Alfredo, 160

“cadena”, 179

v. t. préstamos

Cajicá, 27, 29, 31, 32, 35, 37, 39-41, 43, 52, 56, 57, 60, 81, 82, 162, 166, 168, 196, 216, 226

calidad de vida, 61, 92, 140, 150

California (EE. UU.), 72, 73

calla, 22

camaradería, 137, 139

cambio

cultural, 28, 124, 145

ideológico, 222

social, 28, 59

campesino, *v.* trabajador rural

Canadá, 21, 22, 76

Canelón, vereda de, 40, 41, 43, 44, 46, 50, 51, 55, 56, 61, 94, 124, 132, 140, 141, 143-145, 149, 150, 153, 157, 162, 168, 170, 179-184, 191, 194, 195, 198, 208, 210, 211, 217, 227

capacitación, 223

v. t. alfabetismo, educación

capital

humano, 194, 216, 221

social, 30, 92, 141, 159, 160, 170, 191, 202, 212, 214

capitalismo, 22, 30, 67, 68, 71, 72

Cárdenas, Leonardo, 54

Caribe, 133, 183, 199, 211

Casas, Alirio, 143

Chaguaní, 208

Chía, 27, 29, 31, 32, 35, 37, 39-41, 52, 56, 57, 60, 81, 82, 162, 166, 168, 196, 206, 216, 226

Chile, 79, 199

Chiquinquirá, 81

chisme, 109, 223, 224

Chocontá, 37, 44, 54-56, 81

clase social, diferenciación de, 125, 126

clavel, 22, 73, 78

Código de Familia, 169

v. t. Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres, Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer

Colonia, 46

Colorado (EE. UU.), 72, 73

Comisión Económica para América Latina (CEPAL), 66

compañerismo, 131

v. t. red social

condiciones

ambientales, 82

laborales, 82

conflictos, resolución de, 151, 191, 224

Constitución Política de Colombia, 187

contratación, 95

control

laboral, 125, 139

natal, *v.* planificación familiar

patriarcal, *v.* patriarcado

social, 223, 224, 226

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer, 129

v. t. Código de Familia, Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres

Corte Suprema de Justicia, 84

Costa Rica, 34, 76, 79
 Cota, 37, 226
 crisantemo, 22, 73, 78
 Cuero, Estela, 113
 cuidanderos, 39
 Cultivemos La Paz, 130
 cultura
 tradicional, 145
 de hogar, 123
 laboral, 123
 Cundinamarca, 45, 81, 142, 196

D

delfinio, 75
 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 34, 78
 desarrollo
 políticas de, 25
 teoría de, 68
 desechos, manejo de, 117
 v. t. medio ambiente, químicos
 desempleo, 90
 Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres, 129
 v. t. Código de Familia, Convención de las Naciones Unidas sobre la
 Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer
 disciplina laboral, 120, 121, 127, 128, 133, 138
 Dole Fresh Flowers, 67, 79, 80, 101, 102
 dominación masculina, 25, 28, 61, 93, 124, 125, 132, 139, 148, 150, 182, 188,
 194, 198, 200, 202, 204, 214, 215, 220, 225, 227, 230
 v. t. patriarcado
dumping, 75

E

economía

doméstica, 56, 61, 154, 156, 157, 178, 180, 181, 227, 235

neoclásica, 29, 30

global, 66

nacional, 66

Ecuador, 34, 68, 69, 72, 75, 79, 83, 84, 86, 91-93, 102, 192, 198, 213, 223, 232

educación, 89, 90, 101, 127, 144, 231

v. t. alfabetismo, capacitación

empleo, *v.* trabajo

empoderamiento, 28, 61, 92, 131, 135, 145, 193, 197-199, 236

v. t. autoestima, superación

España, 34

espuela de caballero, 75

Estados Unidos, 21, 22, 31, 34, 63, 72-74, 76, 78, 80, 102, 112

estructura

patriarcal, *v.* patriarcado

social, 61, 136

laboral, 136

eucalipto, 55

Europa, 111, 234

explotación, 65, 66, 78, 198

v. t. sumisión

F

Facatativá, 35

Fagua, vereda de, 40, 41, 43, 46, 50, 51, 55, 56, 61, 94, 124, 132, 140, 141, 143-145, 149, 150, 153, 157, 162, 168, 170, 179-184, 191, 194, 195, 198, 208, 210, 211, 227

v. t. Hacienda Fagua

- Fals Borda, Orlando, 54
familia, 99, 201, 202, 228
Filadelfia (EE. UU.), 73
Flores Amazonas, 54
Flores Muisca, 44, 47-49, 52, 54-55, 57-60, 88, 95, 97, 101, 103, 108, 114, 115,
125, 130, 148, 153, 175, 177, 190, 205, 207, 227
 área de producción, 103, 110
 área de propagación, 103, 112-114
flores, manejo de las, 109-112, 146
Florida (EE. UU.), 72, 73
“floristera”, 146, 147, 223-226
Florverde, 61, 82, 130, 174, 226
fondo de empleados, 175-178, 232
 v. t. préstamos
Fondo Monetario Internacional, 65
fresias, 78
Fuentes, Nubia, 128
Fuentes, Pablo, 225
fumigación, 115-118
 v. t. químicos

G

- Gachalá, Yesid, 200, 217-222
Gachancipá, 37, 44, 52, 81
Gallego, Miriam, 113
ganadería, 57, 160, 206
género
 cambio en las ideologías, 123
 equidad de, 23, 130, 151, 182, 186, 194, 196, 198, 206, 213, 215, 222, 223,
227, 230
 relaciones de, 119, 129, 153, 167, 168

roles de, 123, 129, 133, 139, 217, 218, 229, 232
sesgo de, 235
gerbera, 21, 22, 78
gladiolo, 75
globalización, 22-24, 26, 29, 63, 67
guerrilla, 32, 33, 35
gypso, *v.* gypsophila
gypsophila, 21, 22, 78, 105, 106, 112, 120, 208, 209

H

hacendados, 111
hacienda
 cultura de, 37-39, 46, 79, 200, 219
 sistema socioeconómico de, 37, 42
Hacienda Fagua, 43, 44, 48, 161
herencia, 168
hijos, 57
 abandono de los, 203
 cuidado de los, 119, 174, 185, 186, 191, 194, 213
Hincapié, Susana, 150
hogar, 25, 53, 55, 61, 109, 123, 139, 140, 142, 153, 154, 156
 abandono del, 200, 202-204
 cambios en el, 230
 composición, 170, 172
 finanzas, 183, 184, 188, 198
 igualdad en el, 193
 mujeres cabezas de, 199
 negociación en el, 29, 61, 94, 157, 159, 181, 193, 196, 197, 204, 214,
 215, 219, 221
 patriarcal, *v.* patriarcado

toma de decisiones, 189, 199, 211

tradicional, 216, 227

Holanda, v. Países Bajos

Humphrey Institute of Public Affairs, 52

I

identidad, 24, 28, 61, 70, 123, 126, 132

Iglesia católica, 223, 225, 226, 233

impuestos, 84, 102, 232

India, 22

individualidad, 134

v. t. autonomía

industria de la línea de ensamble, 22-26, 60, 63-65, 67, 69-71, 84, 94, 96, 98,
101, 108, 123, 132, 147, 156, 193, 194, 198, 211, 222, 230-231, 234, 236

industrialización por sustitución de importaciones (ISI), 66

ingreso

desigualdad de, 65, 87, 88, 126

laboral, 88, 138, 153, 158-160, 168, 192, 194, 199, 204, 207, 211, 212

insectario, 115, 116

invernadero, 21, 73, 79, 105, 136, 138, 208

Isaza, Enrique, 106

Israel, 22, 76

J

Japón, 21

jornaleros, 38, 44

juego, teoría del, 157

K

Kenia, 102

L

La Calera, 37, 81, 226, 232

Latinoamérica, 162

León, Alfonso, 190

Líbano, 203

liberalidad sexual, 147

limonium, 22

Linares, Claudia, 113, 126

lirio, 22, 75

llanos orientales, 144

Long Island (EE. UU.), 72

López, Margarita, 112

M

Machado, Inés, 116

madres solteras, 146, 151, 170, 172, 173, 191, 201, 202, 210-212

v. t. maternidad, padres solos, paternidad

Madrid, 35

Malasia, 22

maltrato

emocional, 194, 207, 208

físico, 130, 150, 181, 192, 194, 208, 219, 220, 226

infantil, 231

intrafamiliar, 28-29, 131, 134, 135, 148, 151, 159, 182, 196, 198, 199, 203, 204, 210, 211, 214, 215, 221-224

v. t. violencia doméstica

verbal, 150

mano de obra, 60, 70, 80, 96, 121

margarita gerbera, 75

maternidad, 145, 146, 151, 170, 198, 231

- v. t.* madres solteras, paternidad, padres solos
- matrimonio, 93, 99, 192, 196, 198, 199, 211, 214, 222, 223, 230
- v. t.* unión de hecho
- mayordomos, 39
- medio ambiente, 59, 82, 83, 85, 232, 236
- v. t.* desechos, agua, químicos
- Medrano, Diana, 166
- México, 22, 35, 64, 76
- Miami (EE. UU.), 80
- migración interna, 34, 40
- v. t.* migrante
- migrante, 34, 48-50, 59, 144, 162-165, 173, 195, 200
- v. t.* migración interna
- minga, 93
- Moreno, Rosa, 180
- Mosquera, 35, 52

N

- narcotraficante, 40
- v. t.* narcotráfico
- narcotráfico, 33, 81
- v. t.* narcotraficante
- Nariño, 48
- neoliberalismo, 65, 229
- Nueva Economía Doméstica, 154, 155, 157
- Nueva Granada, 38
- Nueva York (EE. UU.), 72, 73

O

oficio doméstico, 21, 153, 154, 186, 190, 191, 194, 196, 203, 204, 207, 209, 215, 225, 234

Olaya, Armando, 188, 189

operario, *v.* trabajador de base

orden jerárquico, 124

orquídea, 75

P

padres

solos, 99, 146, 170, 172

solteros, *v.* padres solos

v. t. madres solteras, maternidad, paternidad

Países Bajos, 72, 76, 78, 79

“palanca”, 178

paramilitares, 33

Pasto, 146

paternidad, 146, 170, 198, 226, 231, 235

v. t. madres solteras, maternidad, padres solos

patriarcado, 24-26, 68, 70, 71, 124, 142, 209, 219, 221, 223, 227, 230, 233

pensión, 32

Perilla, Omaira, 200, 216-222, 224, 227

Perú, 35

pino, 55

Piragua Moreno, Joaquín, 180

plagas, control de, *v.* fumigación

planificación familiar, 181, 182, 225

pobreza, 23, 65

poder, 124, 125, 157, 181, 188, 189, 206, 215, 217

de decisión, 182

- en el hogar, 153, 155-157, 236
- pompón, 22, 78
- posición de resguardo, 157, 158, 168, 182, 191, 193, 204, 206-208, 214, 215, 220
- préstamos, 175-178, 184, 187, 231, 232
 - v. t.* "cadena", fondo de empleados
- privatización, 65
- producción, 91, 154
- programa
 - social, 86
 - ambiental, 85
- promiscuidad, 196, 225, 226
- propiedad, 141
 - adquisición de, 167, 168, 235
 - derechos de, 159
 - inmueble, 163-168, 170, 178, 235
- punto de amenaza, *v.* posición de resguardo
- punto de quiebre, *v.* posición de resguardo

Q

- químicos, uso de, 59, 60, 83, 85, 232, 233, 236
 - v. t.* fumigación, desechos, medio ambiente
- Quindío, Celia, 200, 208-210, 226-227

R

- raizal, 48-50, 58, 89, 97, 98, 143, 144, 160, 162-165, 173, 182, 195, 200, 211, 216
- Ramírez, Carmen, 134
- rebusque*, 94
- recursos, asignación de, 180
- red
 - familiar, 163, 171

laboral, 169
social, 178, 179, 194, 199, 205, 214, 219, 236
v. t. compañerismo
relaciones patriarcales, *v.* patriarcado
remuneración, *v.* ingreso laboral
República Dominicana, 199, 215
reputación, 220
resistencia, 124, 132, 147, 148, 159, 194, 214, 216, 219
responsabilidad financiera, 184, 185
retórica pública contra las mujeres, 233
Rocha, Hernán, 146
Rodríguez, José, 138, 139, 149
Rodríguez, Margarita, 143
Romero, Tulio, 137
Rondón, Victoria, 47, 48
rosa, 21, 22, 55, 78, 105, 106, 112, 113, 118, 120, 126
rotación laboral, 88, 96, 108, 109, 222, 226
Rozo, Eleuterio, 202-207

S

salario, *v.* ingreso laboral
salud ocupacional, 32, 60, 82, 83, 117, 130, 232, 236
v. t. atención médica
Samper, Ernesto, 129
Sánchez, María, 107
satisfacción personal, 91, 128
sauce, 41
Saucío, vereda de, 54
saucó, 41
seguridad

laboral, 60, 94, 98, 108
social, 87, 94
Serrano, Martín, 204
sexualidad, talleres de, 131
Soacha, 35
solidaridad, 214
Sopó, 37, 81, 232
statice, 22
Suárez, Carolina, 189
subordinación, 71, 124
Suesca, 93, 224, 226
sumisión, 139, 149
 v. t. explotación
superación, 144
 v. t. autoestima, empoderamiento
Sutauta, familia, 205, 207
Sutauta, Miguel, 207
Sutauta, Olga, 200, 202-207, 218, 221, 226

T

Tabio, 37, 217, 226
tejo, 51
Tenjo, 37, 226
tercer mundo, 229
terrateniente, 37, 39, 201
Teusabá, familia, 161, 162
Teusabá, María Clemencia, 160, 161
tierra, 101, 102, 136, 142, 153, 159, 185, 191, 192, 194, 201, 216, 227, 232
 propiedad de la, 61, 78, 79
Tocancipá, 37, 44, 81

trabajador

de base, 104

formal, 28

rural, 50

v. t. campesino

subcontratado, 64

v. t. trabajo

trabajo, 236

calificado, 107

cambios en el, 127, 142

condiciones de, 68

formal, 61, 86, 97, 100, 229

informal, 92, 94, 187, 229

retiro del, 32

social, 226, 236

Transmilenio, 218

tulipán, 75

turmequé, *v.* tejo

Turquía, 22

U

U. S. Floral, 80-81

Unidad Municipal de Asistencia Técnica y Agropecuaria (UMATA), 85

unión de hecho, 99

v. t. matrimonio

Universidad de Minnesota, 52

V

Vaca, José, 189

Valderrama, Andrés, 118, 128, 129

valoración, 134, 150

Vega, Mercedes, 148, 149, 207

Venezuela, 34, 35

Villa de Leyva, 81

Villapinzón, 37, 81

violencia, 130, 131

 doméstica, 26, 61, 94, 133, 197, 198, 230

v. t. maltrato intrafamiliar

vivienda, 61, 153, 159, 201, 212, 231

vulnerabilidad, 69

W

Wells, Edgar, 73

Y

Yepes, Antonio, 146

Z

Zipaquirá, 166, 226

zonas de libre comercio, 63, 64

El libro que usted
tiene en sus manos

Ensamblar flores y cultivar hogares.
Trabajo y género en Colombia

Se terminó de editar e imprimir
en la ciudad de Bogotá en los
últimos días del mes de diciembre
de dos mil ocho



Colombia es uno de los mayores exportadores de flores en el mundo, y en su industria floricultora, al igual que otras de línea de ensamble para mercados globales, las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral. Esta obra se enmarca en el área de estudios de desarrollo económico internacional, específicamente en los programas de ajuste económico estructural en el contexto de la experiencia individual de empleo y los cambios económicos que generan en el hogar. La autora plantea un reto al actual consenso académico que sostiene que las industrias transnacionales de línea de ensamblaje refuerzan las ideologías patriarcales de reproducción y la explotación femenina: lo que desde una perspectiva global puede ser percibido como explotación, desde la perspectiva local e individual puede ser visto como una oportunidad. El estudio se concentra en cómo el empleo formal, los ingresos, la propiedad, el capital social y la autoestima se interrelacionan y revelan la resistencia femenina contra los hogares dominados por los hombres y la violencia intrafamiliar. Esta obra es el resultado de un estudio etnográfico que mediante la combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas aporta en gran medida al estudio de género y poder, economía doméstica, estructura del hogar y sociedad latinoamericana.

ISBN 978-958-8181-52-3



9 789588 181523