

La mujer en la agroindustria de la guayaba en Vélez (Colombia). Un ejemplo de desarrollo local y de equidad de género*

<https://doi.org/10.22395/csye.4998>

María Mercedes Melo Torres

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), Tunja, Colombia

mercedes.melo@uptc.edu.co

<https://orcid.org/0000-0003-0664-909X>

José Manuel Jurado Almonte

Universidad de Huelva, Andalucía, España

jurado@uhu.es

<https://orcid.org/0000-0001-8948-3165>

RESUMEN

En Colombia las mujeres, y es un problema estructural, han sufrido discriminación de género. Los índices de pobreza, desempleo y bajos salarios señalan su constante vulnerabilidad. Para reducir esta brecha es indispensable la participación de la mujer en actividades productivas. Es el caso del sistema agroindustrial del bocadillo de guayaba, producto alimenticio de identidad cultural local, ligado al municipio de Vélez y su entorno geográfico, con 130 fábricas y 30 000 empleos donde la mujer tiene un protagonismo sobresaliente. Esta investigación analiza la contribución femenina en esta actividad. Con la metodología de enfoque cualitativo, se utiliza una encuesta realizada en 2023. Los resultados muestran el protagonismo del trabajo femenino que representa un 61 % del empleo en las fábricas y un 30 % en la agricultura de la guayaba. Sin duda, esta agroindustria supone un magnífico ejemplo de desarrollo local, de inclusión laboral y de disminución de brechas de género trasladable a otras actividades productivas y territorios rurales de Colombia y de Latinoamérica.

Palabras clave: equidad social y de género; objetivos de desarrollo sostenible; mujer rural; autonomía económica; desarrollo local.

* Cómo citar: Melo Torres, M. M. y Jurado Almonte, J. M. (2025). La mujer en la agroindustria de la guayaba en Vélez (Colombia). Un ejemplo de desarrollo local y de equidad de género. *Ciencias Sociales y Educación*, 14(27), 1-23. <https://doi.org/10.22395/csye.4998>

Recibido: 2 de octubre de 2024.

Aprobado: 20 de junio de 2025.

Este artículo se elaboró en el marco del proyecto de investigación, ya finalizado, "La agroindustria del bocadillo veleño y su contribución al desarrollo local de Vélez, Colombia", como parte del trabajo académico de formación doctoral de la coautora y con la dirección del coautor.

Women in the guava agroindustry in Vélez (Colombia). An example of local development and gender equality

ABSTRACT

In Colombia, women have suffered gender discrimination, for it is a structural problem. Poverty, unemployment, and low wage rates highlight their ongoing vulnerability. To reduce this gap, women's participation in productive activities is essential. This is the case in the guava snack agroindustrial system, a food product with a local cultural identity, linked to the municipality of Vélez and its surrounding area, with 130 factories and 30,000 jobs where women play a prominent role. This research analyzes female contribution in this activity. A qualitative approach is used to analyze a survey conducted in 2023. Results show the importance of women's work, which represents 61% of employment in factories and 30% in guava agriculture. Without a doubt, this agribusiness is a magnificent example of local development, labor inclusion, and a reduction of gender gaps that can be applied to other productive activities and rural areas in Colombia and Latin America.

Keywords: social and gender equality; sustainable development goals; rural women; economic autonomy; local development.

A mulher na agroindústria da goiaba em Vélez (Colômbia). Um exemplo de desenvolvimento local e de equidade de gênero

RESUMO

Na Colômbia, as mulheres — e trata-se de um problema estrutural — têm sofrido discriminação de gênero. Os índices de pobreza, desemprego e baixos salários evidenciam sua constante vulnerabilidade. Para reduzir essa desigualdade, é indispensável a participação da mulher em atividades produtivas. É o caso do sistema agroindustrial do doce de goiaba (bocadillo), produto alimentício de identidade cultural local, ligado ao município de Vélez e ao seu entorno geográfico, com 130 fábricas e 30.000 empregos, nos quais a mulher exerce um protagonismo destacado. Esta pesquisa analisa a contribuição feminina nessa atividade. Com uma metodologia de enfoque qualitativo, utiliza-se uma pesquisa realizada em 2023. Os resultados mostram o protagonismo do trabalho feminino, que representa 61% do emprego nas fábricas e 30% na agricultura da goiaba. Sem dúvida, essa agroindústria constitui um excelente exemplo de desenvolvimento local, de inclusão laboral e de redução das desigualdades de gênero, transferível a outras atividades produtivas e territórios rurais da Colômbia e da América Latina.

Palavras-chave: equidade social e de gênero; objetivos de desenvolvimento sustentável; mulher rural; autonomia econômica; desenvolvimento local.

Introducción

La igualdad de género significa que hombres y mujeres posean los mismos derechos y las mismas oportunidades en salud, educación, trabajo y, en general, en todas las dimensiones económicas y sociales de la vida. Las desigualdades de género, históricamente y en muchas sociedades, se han manifestado en contra de las mujeres y muestran el incumplimiento a sus derechos humanos, lo cual, a su vez, impide un desarrollo social equitativo (Avolio y Di Laura, 2017). En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024) se definió una propuesta global de acción para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. También se reafirmó el compromiso de conseguir igualdad de oportunidades y autonomía. Uno de los fines propuestos en esa conferencia fue la participación equitativa de las mujeres en las actividades económicas (ONU, 2024).

No obstante, casi 30 años después de su sanción, ningún país ha alcanzado la igualdad de género para mujeres y niñas, perdurando niveles de desigualdad frente a los hombres que aumentan, incluso en los países en vías de desarrollo. Entre los ámbitos con insuficientes progresos se incluyen el acceso al trabajo formal y la eliminación de la brecha salarial por motivos de género, el reequilibrio del trabajo familiar no remunerado y la persistencia de violencia contra las mujeres (Huepe, M. 2023).

En América Latina, las responsabilidades en lo concerniente a igualdad de género y autonomía de las mujeres han configurado un proceso desde 1977, logrando consolidar la conocida Agenda Regional de Género que, a su vez, está armonizada con los objetivos de la Agenda 2030, y sus desafíos estructurales. El ods 5 sobre igualdad de género se propone lograr la igualdad entre los géneros, empoderando a las mujeres y las niñas. Sin embargo, las evidencias estadísticas de la onu (onu Mujeres, 2024) para el ods 5 señalan que la situación mundial está distante de lograr esa ansiada igualdad para 2030. La representación de las mujeres en el empleo y los cargos de poder y la toma de decisiones a escala mundial se mantienen por debajo de la paridad de género (Huepe, 2023).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible también enlaza la Agenda Regional de Género para América Latina, aprobada por los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe realizada en Montevideo en el año 2016. Esta estrategia reconoce que el logro de la igualdad entre los géneros y la autonomía de mujeres y niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y Metas y, para ello, es crucial la incorporación sistemática de una perspectiva de género en su implementación (Cepal, 2017).

Por otra parte, la pandemia mundial por la Covid-19 afectó el empleo de las mujeres de todo el mundo. Sin embargo, en América Latina y el Caribe se observa una persistencia de la brecha laboral de género, señala una mayor pérdida de empleo, registrando para esta región una contracción del 18 % frente al 14 % del empleo masculino, entre el primer y segundo trimestre de 2020 (Organización Internacional del Trabajo [oit], 2023).

El efecto más intenso para las mujeres en América Latina se relaciona, de una parte, a la mayor presencia femenina en sectores económicos con más afectación por la crisis de la Covid-19 como, dentro de estos, los de hotelería y restaurantes y en actividades de servicios y del hogar. Por tanto, la segregación ocupacional y la segmentación del mercado laboral han agudizado el impacto de la crisis sobre el empleo de las mujeres. Ello también está determinando las oportunidades de reinserción laboral, ya que en esta región mundial los sectores que más recuperaron el empleo durante 2021 han sido construcción, comercio y transporte, siendo dos de ellos altamente masculinizados (oit, 2023).

Lo anteriormente señalado supone una enorme brecha e inequidad de género, evidenciado en el caso de la mujer en su precaria generación de ingresos económicos propios, las pocas oportunidades laborales y el limitado acceso a recursos productivos y actividades educativas. Todo ello limita su autonomía económica. Este entramado de factores se refuerza con los estereotipos basados en la discriminación de género muy arraigados en los ámbitos rurales. Por el contrario, como táctica para reducir esta brecha se estimula la participación de la mujer en labores productivas, como se evidencia en el caso del sistema agroindustrial del bocadillo de guayaba de esta investigación.

Nuestro objetivo es estudiar la aportación de la agroindustria del bocadillo de guayaba al empleo, de manera particular a la mujer rural en Vélez (Colombia) y su entorno. Se analiza cómo esta particular agroindustria aporta a la reducción de brechas de género y a la autonomía económica de las mujeres en el contexto de los ods, mediante la generación de empleo formal. Para tal fin se analiza cuál es la participación de la mujer en este sistema productivo local de la agroindustria del bocadillo de guayaba. Se trata de una actividad económica con una tradición culinaria de más de dos siglos y que hoy se desarrolla en 130 fábricas y genera 30 000 empleos directos e indirectos (Superintendencia de Industria y Comercio [sic], 2017); un auténtico revulsivo económico en este territorio y que ha trascendido en una disminución de brechas de género y una mayor independencia económica de estas trabajadoras con empleos formales.

La participación de la mujer en esta agroindustria ha sido relevante en las diversas etapas de su evolución histórica. Desde su inicio artesanal como alimento de consumo estrictamente familiar, hasta la actualidad donde participan en

cargos directivos y como supervisoras de diversas secciones de las fábricas. Es un claro ejemplo, esta agroindustria de desarrollo local, favorecedora de la mujer rural y el territorio colombiano. Una experiencia que bien podría trasladarse a otras actividades productivas y espacios rurales del país y de Latinoamérica.

1. Marco teórico

1.1. Autonomía económica y empleo

De acuerdo con lo establecido en la Agenda 2030 y sus ODS, para lograr la igualdad de género en el mundo, y en Latinoamérica en particular, es preciso fortalecer la autonomía económica de las mujeres y mejorar la actual distribución de los recursos económicos, productivos y financieros entre mujeres y hombres en la sociedad y en los hogares. La desigualdad de género es estructural en América Latina y limita la autonomía económica de sus mujeres (Huepe, 2023). Asimismo, es indispensable la participación equitativa de las responsabilidades de mujeres y hombres en lo que respecta al trabajo doméstico y cuidado familiar, la promoción, participación y la mejora de las oportunidades productivas de las mujeres en situación de pobreza y el fortalecimiento de su capacidad emprendedora (Iregui-Bohórquez *et al.*, 2025).

La mujer rural en gran parte de Latinoamérica desempeña un rol fundamental en la transformación social, toda vez que la solidez familiar recae en buena medida en ella. No obstante, su enorme contribución es invisibilizada, pues responde por una sobrecarga de labores de cuidado familiar sin remuneración, está habitualmente expuesta a tolerar mayores desigualdades y violencias y su valoración social es inferior que la del hombre. Por tanto, es oportuno reconocer la importancia de generar condiciones para contribuir a empoderar a la mujer rural como agente principal en la reconstrucción del tejido económico y social en el campo y las ciudades (ONU Mujeres, 2024).

De otra parte, hay que tener en cuenta que procurar la igualdad de género contribuye a disminuir la pobreza, aumenta el crecimiento y la productividad, ratifica que las instituciones *públicas* sean más representativas y se traduce en mejores condiciones de vida para las generaciones futuras. El ingreso de las mujeres en el mercado laboral fomenta, sin duda, el crecimiento económico, lo que, a su vez, disminuye la pobreza y la desigualdad (ONU, 2021). Sin embargo, en todo el mundo, las leyes y prácticas discriminatorias les impiden trabajar o poner en marcha negocios en equidad de condiciones frente a los hombres. Si se cerrara esta brecha, el producto interno bruto mundial podría aumentar más del 20 % (Banco Mundial, 2024).

1.2. Obstáculos para el empleo femenino. Situación de Colombia

Existen múltiples factores que explican la inequidad de género, pero los más determinantes apuntan a la discriminación originada de una construcción histórica que asigna roles, atributos y responsabilidades a la mujer por su condición biológica (Ramos-Barroso y Bolívar-Restrepo, 2020). La segregación laboral afecta de manera directa en sus posibilidades de participar en procesos educativos y en el avance de sus trayectorias laborales, con repercusiones desfavorables para el acceso a la seguridad social y la obtención de ingresos propios y, por ende, la negación a la autonomía económica. Además, las ubica en empleos de baja cualificación, los cuales limitan su desarrollo profesional (Huepe, 2023).

Ahora bien, dentro del empleo, las mujeres latinoamericanas deben desafiar diversos obstáculos latentes e invisibles (segregación vertical y horizontal, visión cultural arcaica e interseccionalidad). A la segregación vertical se debe el fenómeno conocido como “techo de cristal”, en alusión a las barreras de poder invisibles que detienen el progreso de las mujeres a nivel empresarial, principalmente por estereotipos frente al género femenino (García-Cabrera y Cedres-Hernández, 2024). Las mujeres en este tipo de contextos cotidianamente enfrentan dificultades para el acceso a cargos de alta responsabilidad, producto del imaginario de que los hombres tienen mayores competencias para ejercer autoridad (Basco *et al.*, 2021).

De otra parte, la segregación vertical también señala la situación de las mujeres en el extremo inferior de la jerarquía empresarial, concentradas en los puestos más bajos y de menor autoridad de la pirámide laboral o ejercen oficios con menor calificación. En consecuencia, les cuesta salir de los empleos con baja remuneración y menores perspectivas de movilidad. Una de las mayores dificultades con que tropiezan se asocia con la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo (Meza-Martínez, 2018).

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) esboza una nueva metáfora: la de un laberinto donde el recorrido de las mujeres para escalar posiciones de liderazgo y rangos superiores está distante de ser lineal. Por el contrario, este se manifiesta lleno de giros y dificultades que, independientemente del nivel, obstaculizan el ascenso de las mujeres en su carrera profesional. La figura del laberinto también devela los retos de la segregación horizontal o por áreas; es decir, de la composición desigual de las diferentes áreas de trabajo en las empresas. Los roles de género determinan en alto grado la decisión a la hora de seleccionar una titulación y, posteriormente, ingresar al mercado laboral (OIT, 2019).

En nuestro caso, Colombia es uno de los países latinoamericanos con las mayores tasas de desempleo femenina y mayores brechas de desempleo entre hombres y mujeres, lo que se evidencia en la discriminación salarial, ocupacional y división sexual del trabajo (Herrera-Idárraga y Tribín, 2020). De esta manera, la participación femenina es menor en el mercado laboral, en parte debido a que aun actualmente, están vinculadas a un rol social muy importante en el cuidado del hogar y de los hijos, a diferencia de los hombres (Echavarría-Saldarriaga, 2021).

Según el Índice de Género de los ODS de 2024, Colombia se ubica en el puesto 72 en la clasificación mundial, con un valor de 67,4 puntos. Asimismo, este país no tuvo ningún progreso entre 2015 y 2022, siendo superado en el índice general por otros con un mayor progreso en esta variable (ONU Mujeres, 2024).

En Colombia, para el primer semestre de 2025, la tasa de desocupación para las mujeres fue de 11,8 %, y para los hombres de 7,2 %; la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa global de participación (TGP) se ubicó en 24,2 puntos porcentuales y en la tasa de ocupación (TO) en 24,9. La mayor brecha en la tasa de desocupación entre mujeres y hombres por ubicación geográfica se presentó en el área rural con 7,8 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2025).

Esta situación se agudiza aún más cuando se analizan los espacios rurales. En 2021, la tasa de desempleo de las mujeres rurales fue de 15 %, mientras que la de los hombres rurales fue de 6 %. Igualmente, el panorama de trabajo de cuidado familiar no remunerado sigue empeorando para las mujeres: la participación de las mujeres rurales en actividades de trabajo no remunerado es 36,5 p.p. superior a la de los hombres rurales y 3,4 p.p. superior a la de las mujeres urbanas. De igual manera, enfrentan restricciones a la hora de producir determinados cultivos y participar en actividades donde predominan los hombres en promedio: las mujeres ganan 18,4 % menos que los hombres en el empleo agrícola asalariado (ONU Mujeres, 2024).

1.3. Brechas de género en el empleo

Diversos estudios han analizado las brechas de género, evidenciando que las mujeres a escala mundial, pero de manera especial en América Latina, siguen obteniendo resultados menores que los hombres en el mercado laboral.

Al respecto, Muñoz-Subía y Pangol-Lascano (2021) examinaron la situación laboral de la mujer de Ecuador. Para ello, se estudió la protección de los derechos laborales de la mujer desde un punto de vista jurídico, mediante el análisis del ordenamiento sobre la igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Estos autores evidenciaron la existencia de una gran brecha

y diferencia de trato entre hombres y mujeres en detrimento de estas últimas, reflejándose en prácticas como el subempleo, el trabajo no remunerado, la falta de acceso a la protección social, etc. Señalan a la discriminación laboral como un asunto de justicia distributiva y dignidad humana y su erradicación contribuirá a la realización personal de la mujer.

Asimismo, Mora-Guerreo (2019) analiza la participación de mujeres rurales en La Araucanía (Chile) en un programa que promueve procesos de desarrollo personal y de autonomía económica en unidades productivas asociativas. El propósito de este programa fue generar condiciones de desarrollo integral para que las mujeres incrementen su autonomía económica y productiva individual, lo que potencialmente contribuiría a disminuir las brechas de género e incrementar la equidad y bienestar social. Con esta investigación, con enfoque cualitativo de alcance descriptivo, se exploró las percepciones sociales de las participantes sobre los procesos de conciencia de género y de autonomía. Se concluyó que la participación en el programa es altamente valorada y sus principales impactos se vinculan con procesos de desarrollo de la autoestima y la autonomía económica.

En el mismo sentido, Calcagni y Cortínez (2017) indagaron acerca de la relación entre empoderamiento, autonomía económica y el modo de las dinámicas territoriales en Chile para alcanzar la equidad de género. Los instrumentos utilizados fueron entrevistas individuales y grupales y semiestructuradas. Los resultados evidenciaron la existencia de un avance en el ingreso de las mujeres al mundo laboral, impulsados por las transformaciones en la estructura productiva de sus territorios y por las políticas públicas. Esta investigación da cuenta de las amplias desigualdades de las mujeres. Las tradiciones culturales machistas y las violencias de diversos tipos siguen restringiendo el desarrollo de la autonomía económica femenina.

A su vez, Avolio y Di Laura (2017) documentaron el progreso y la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial en toda América del Sur. Analizaron indicadores sobre la participación femenina en la actividad económica y productiva, especificando las características del empleo de las mujeres, su dinámica en la última década y sus diferencias con respecto a la actividad laboral masculina. Para ello, indagaron sobre la participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso medio y el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres. Evidenciaron el aumento de la inserción de la mujer en el mercado laboral, en la tasa de ocupación e, incluso, la disminución de la tasa de desempleo. Al mismo tiempo observaron una reducción de la brecha de género en dichos indicadores. De esta manera, pese a su disminución, la tasa de desempleo femenino para América Latina continúa siendo elevada. Sin embargo, según estos autores, las mujeres siguen rezagadas en algunas áreas con respecto a la participación económica.

Dentro de los aspectos económicos en donde se evidencian brechas de género está la participación femenina en el sistema financiero para sistemas productivos rurales. En tal sentido, Analuisa-Aroca (2023) evidencia que hay diferencias significativas en los créditos otorgados por género dentro de la cadena de valor del maíz en Ecuador. En el periodo observado, desde enero de 2013 hasta febrero de 2022, encontró que los créditos agrícolas otorgados han aumentado significativamente al género femenino llegando a cubrir casi un 48 %. No obstante, este incremento muestra la existencia de inequidad de género en la entrega de créditos, así como la falta de análisis de riesgos financieros diferenciales por parte de los acreedores ante pérdidas económicas por los retos que implica la agricultura, falta de planes de seguros, y elevada heterogeneidad de los clientes, observando una mayor vulnerabilidad para las mujeres. Por lo tanto, este estudio concluye que los servicios financieros deben adaptarse a las condiciones y necesidades financieras de las mujeres, para lo cual se deben crear productos y servicios particularizados para el segmento de la población femenina rural.

En el caso de Colombia han sido pocas las investigaciones encontradas acerca de las brechas de género en el empleo. Al respecto, se puede mencionar la realizada por Ramos-Barroso y Bolívar-Restrepo (2020), quienes analizaron el impacto de la Covid-19 para la mujer y su participación en el mercado laboral colombiano. Para ello, examinaron indicadores laborales en hombres y mujeres para confirmar si la emergencia sanitaria favoreció el aumento de la brecha de género en el mercado de trabajo. La metodología utilizada consistió en un análisis estadístico sobre los principales indicadores laborales extraídos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para 2020, elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para 2019 y 2020. La investigación logró evidenciar que en la mayoría de los indicadores laborales y, de manera especial, en la tasa de desempleo, la Covid 19, y en el periodo estudiado, aumentó las brechas entre hombres y mujeres.

A su vez, Cerquera-Losada *et al.* (2020) analizaron las causas de las brechas salariales en Colombia de manera general y, en particular, en el departamento de Caldas, desde la teoría del capital humano. Estos autores evidenciaron una diferencia salarial de 27,3 % a favor del hombre, incluso cuando las mujeres presentan mayores características productivas como en el nivel de educación y experiencia. Concluyen la existencia de algunas características denominadas naturales de la mujer como la maternidad que, generalmente, son interpretadas como un gasto laboral adicional para los empleadores, traduciéndose en salarios más bajos para ellas.

Igualmente, Goyes *et al.* (2018) examinaron la normativa colombiana relacionada con el derecho de las mujeres a la autonomía económica de la mujer desde el mercado de trabajo y para el caso del departamento de Nariño. Mediante el

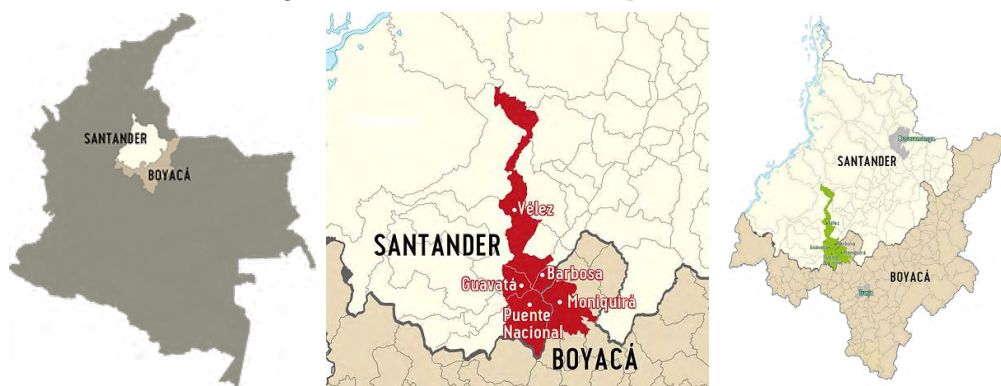
análisis de la GEIH identificaron las principales restricciones que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral. Evidenciaron que, a partir de 1991, Colombia presenta un gran avance en el tema normativo sobre la equidad de género, ratificando tratados y convenios internacionales sobre reducción de las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

2. Materiales y metodología de la investigación

El empleo formal femenino no solo impacta positivamente en las trabajadoras, sino que configura un efecto multiplicador en los impactos económicos y sociales que, a su vez, contribuyen de diversas formas al bienestar de la familia, configurándose así en un dinamizador del desarrollo social integral y local. De este modo, esta investigación analiza la contribución de la referida agroindustria del bocadillo de guayaba a la disminución de brechas de género y a la mejora significativa en las condiciones sociales de la mujer rural.

En cuanto al ámbito de estudio, comprende básicamente el municipio de Vélez (Departamento de Santander, Colombia) (véase la figura 1). Se trata de un territorio con reconocimiento e identidad propia por su desarrollo en actividades de agroindustria alrededor de la guayaba (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural [MADR], 2021). Vélez se encuentra ubicado al sur del departamento de Santander, distante 231 kilómetros de Bucaramanga, su capital, y aproximadamente a 200 kilómetros de Bogotá, D. C. Tiene una extensión territorial de 452 km² y cuenta con una población de 19 376 habitantes (Alcaldía de Vélez, Departamento de Santander, 2020).

Figura 1. Localización del municipio de Vélez



Fuente: Federación de la Cadena Productiva del Bocadillo Veleño —FedeVeleños— (s. f.a).

En cuanto a la metodología, el trabajo se ejecutó en cinco etapas: documentación e investigación bibliográfica, inmersión en el contexto, diseño y aplicación de instrumentos, análisis de la información y presentación de resultados.

La investigación se desarrolló con empresarios de la agroindustria del bocadillo de guayaba de Vélez. Este es un sistema productivo de tradición, ligado a un espacio geográfico conocido como la Hoya del Río Suárez, que comprende parte de las provincias de Vélez en el Departamento de Santander y Bajo Ricaurte en el Departamento de Boyacá. Representa la mayor concentración geográfica de empresas de la agroindustria del bocadillo en Colombia. Tiene actualmente 130 fábricas, de las cuales 64 se encuentran concentradas en el municipio de Vélez, aunque también se extienden por otros municipios colindantes: Guavatá, Barbosa y Puente Nacional (en el mismo departamento de Santander) y Moniquirá (en Boyacá).

Por tanto, sobre esta base poblacional se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, asignando un nivel de confianza del 95 %, un error máximo del 5 % y una probabilidad del 0,5 %.

Luego del cálculo con la fórmula de población finita $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$ (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014) se logró una muestra final de 34 empresas agroindustriales en Vélez, a las cuales se aplicó la encuesta. Con todas ellas se estableció un contacto telefónico para informar de nuestra investigación y conocer su interés de participar en la investigación. Fue en el segundo semestre de 2023 cuando se logró recabar la información de campo. Para lo cual se realizaron entrevistas semiestructuradas, encuestas, diarios de campo, observación y contactos directos con productores locales. También se desarrollaron entrevistas en profundidad con informantes clave para conocer las percepciones respecto al rol de la mujer y su desempeño en la agroindustria.

El objetivo prioritario del cuestionario con las empresas participantes fue indagar acerca de las políticas laborales y el estado actual de participación de las mujeres en el proceso productivo y los cargos y roles desempeñados en las distintas áreas de las fábricas. A su vez, para conocer mejor la producción del cultivo de guayaba, se elaboró un cuestionario semiestructurado que fue aplicado a dos asociaciones de productores de la fruta de guayaba: la Asociación de Productores de Guayaba Nativa de Vélez (Guayavel) y a Aprocogua de Guavatá, colindante con la primera. Por último, también ha sido importante el conocimiento personal del territorio y de esta actividad.

3. Resultados

3.1. Principales datos de la agroindustria de la guayaba

El trabajo de la mujer colombiana en la agroindustria del bocadillo de guayaba ha estado presente en las diferentes fases históricas desde su nacimiento hasta la actualidad, desde cuando era una preparación casera como alimento de consumo netamente familiar hasta convertirse en una moderna agroindustria. Finalmente, en esta evolución han llegado a participar en cargos directivos como gerente o presidenta de las asociaciones de productores, o lideresas y coordinadoras de varias áreas en la empresa; desde el cargo más elevado pasando por tareas de administración y el empaque en la planta envasadora. En tal sentido, a continuación, se muestra cómo esta agroindustria ha aportado a la disminución de brechas de género y el fortalecimiento de la autonomía económica gracias a la generación de empleo formal.

La historia de esta agroindustria se remonta a mediados del siglo xx, si bien arranca de una anterior tradición culinaria, cuando se hacían dulces de forma artesanal y en familia. Hoy día es un alimento que identifica a un territorio específicamente y al país en general. En su recorrido ha habido notables transformaciones en las formas de producción hasta convertirse en la actualidad en una moderna y exitosa agroindustria.

Este alimento es un producto cuyas características y reputación se deben a la zona geográfica donde se produce, a la calidad de su materia prima y el saber hacer de varias generaciones. La Superintendencia de Industria y Comercio, mediante la Resolución n.º 35076 del 15 de junio de 2017, le otorgaría la declaratoria protegida de la Denominación de Origen Colombiano del Bocadillo Veleño que certificaba su excelente calidad (sic, 2017).

Su elaboración se inicia con actividades agrícolas de recolección y selección en el campo de la fruta, hasta la recepción, clasificación, limpieza y desinfección en la fábrica, pasando por el despulpado, cocción, enfriamiento, moldeado, corte, empaque, etiquetado, embalaje, transporte y comercialización (véase la figura 2).

Figura 2. Distintas fases de la agroindustria del bocadillo de guayaba



Fuente: fotos de Melo (2023).

En la actualidad se desarrolla en 130 fábricas y genera cerca de 30 000 empleos entre directos e indirectos, tanto en la agricultura, la agroindustria y los servicios y transportes auxiliares, desde el proceso de producción de la fruta hasta su elaboración y distribución para el consumo final. El volumen de producción de bocadillo, por empresa, entre las micro, pequeña y medianas empresas, oscila entre 500 y 1 500 Tm/año (FedeVeleños, s. f.b).

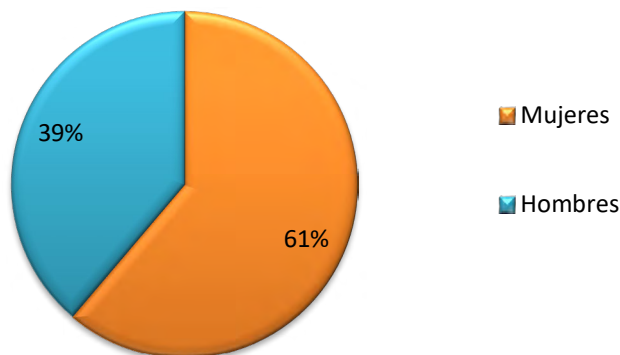
Los datos reflejados a continuación se obtienen de las encuestas (2023), acompañadas de las entrevistas y las referidas visitas al territorio, ya que no existe un registro exhaustivo de la totalidad y el perfil de las fábricas veleñas, como tampoco de otras situadas en los municipios colindantes.

3.2. Características de la agroindustria en Vélez y el papel de la mujer

Participación por sexos en la agroindustria

Lo primero que se examina es la participación de la mujer en cada una de las labores desarrolladas dentro de la fábrica del bocadillo de guayaba. De esta manera, el promedio de porcentaje de trabajo femenino en las agroindustrias es del 61 %, y el restante corresponde a los hombres (véase la figura 3).

Figura 3. Participación laboral por género en la agroindustria de la guayaba



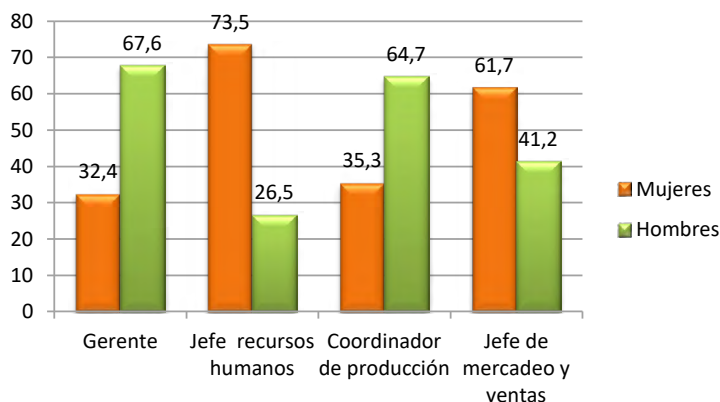
Fuente: encuestas propias (2023).

Política laboral de género

En las agroindustrias del bocado de guayaba la mujer participa en diversos cargos, desde la gerencia general hasta labores de operarias y servicios generales (véase la figura 4). Se preguntó si la empresa tiene algún tipo de política de género especialmente dirigida a la mujer, a lo cual el 79 % (27 empresas de las 34 encuestadas) dieron una respuesta afirmativa y el restante, un 20,6 %, dijo no tener programas diferentes para la mujer en sus fábricas. Al indagar las razones por las cuales tienen planes laborales para contratar un mayor número de mujeres se señala que ellas son “más aplicadas para el trabajo, conocen muy bien el oficio, hacen las labores con más pertenencia, cuidado y organización, son el alma y nervio de la empresa, tienen habilidades y destrezas especialmente para el empaque y para la atención al público”. Otras respuestas manifiestan que la mujer es más disciplinada y dedicada al trabajo, y sabe seguir órdenes.

Dentro de las políticas establecidas, es significativo que ninguna empresa tiene estipulado un diferencial en el salario entre hombres y mujeres, y que su remuneración está determinada según la posición ocupada en la empresa. La escala salarial oscila entre un salario mínimo legal para el nivel operativo y de servicios generales hasta el equivalente a diez salarios mínimos para la gerencia.

Figura 4. Cargos de responsabilidad y toma de decisiones



Fuente: encuestas propias (2023).

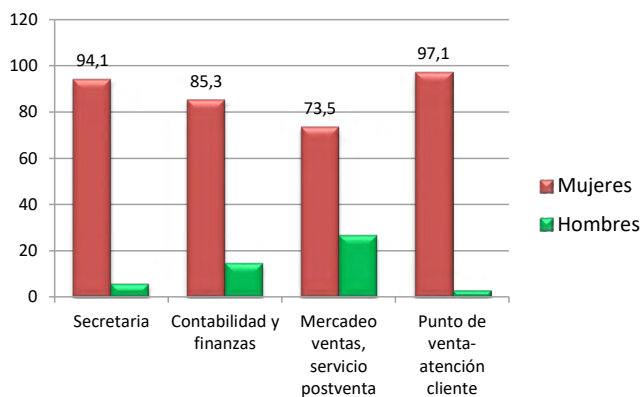
Desempeño por cargos de responsabilidad

Los cargos de mayor desempeño por parte de las mujeres son en el área de recursos humanos (73,5 %) y mercadotecnia (61,7 %). Mientras que la gerencia general (32,4 %) y coordinación de planta de producción (35,3 %) ocupan los menores porcentajes (véase, *supra*, la figura 4). Se cumple lo que se indica por varias instituciones referido a los “techos de cristal”, en el sentido de que, aunque las mujeres tengan empleo, existe una serie de barreras que les impide ascender en mayor medida en la escala de la responsabilidad.

Labores en el área administrativa

Igualmente, en la parte administrativa de las agroindustrias existe la asignación de roles según la actividad desempeñada. Con esta distribución de cargos se está corroborando la existencia de la segregación horizontal, tal como ha evidenciado la ONU (2021). Por otro lado, también influyen los estereotipos basados en género, más frecuentes en las zonas rurales, lo cual hace que estas mujeres sufran más las diferencias de naturaleza. Las actividades de secretaría y punto de ventas en más 94 % y 97 %, respectivamente, son desempeñados por ellas (véase la figura 5).

Figura 5. Labores desempeñadas en oficina



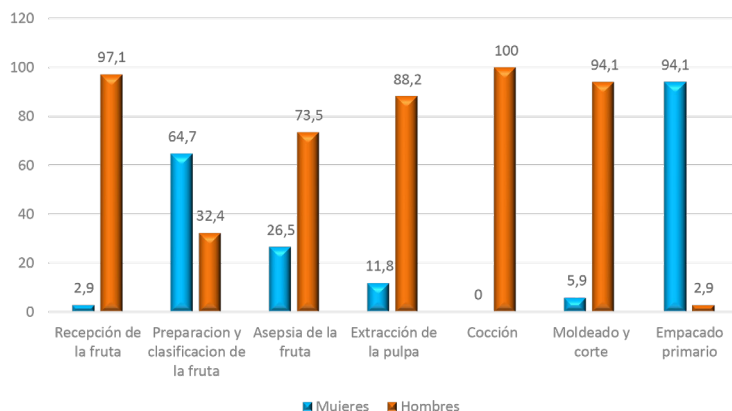
Fuente: encuestas propias (2023).

Ocupación en la planta de producción

En la planta de producción también se preguntó por el desempeño de las labores, siendo el porcentaje de mayor participación el del empaque, con un 94,1 %. Las labores con mayor demanda de fuerza física como la recepción de la fruta, las labores de cocción o pailero y el corte y moldeado, son en alto porcentaje labores desempeñadas por los hombres. Por el contrario, actividades de envasado y la preparación y clasificación de la fruta son labores casi que totalmente desempeñadas por la mujer. En este sentido, se encuentra una división del trabajo por género en el área de producción distribuida básicamente por labores que tienen una mayor exigencia de esfuerzo físico y aquellas que no (véase la figura 6).

Asimismo, labores como dar el “punto” (determinar cuando la jalea está lista para pasar al proceso de molde) es una actividad lograda con la experiencia y requiere de un nivel alto de precisión para conseguir el sabor deseado. Es una tarea que hoy día únicamente realizan los hombres. Sin embargo, en tiempos pasados fue desempeñada tanto por hombres como mujeres.

Figura 6. Labores por género en la planta de producción



Fuente: encuestas propias (2023).

Empacado final

Dentro del área de envasado y embalaje, aproximadamente el 95 % de las labores de etiquetado y empaque es realizado por mujeres, mientras que el 97 % del transporte y logística es ejecutado por hombres. Para el empackado manual se requiere habilidad y destreza, además de un meticuloso cuidado para que la presentación del producto final sea distintiva de este tipo de bocado. Una pericia conferida también tradicionalmente a la mujer por sus hábiles y delicados movimientos repetitivos ejecutados en esta labor (véase la figura 7).

Figura 7. Desempeño de labores en empackado final del producto

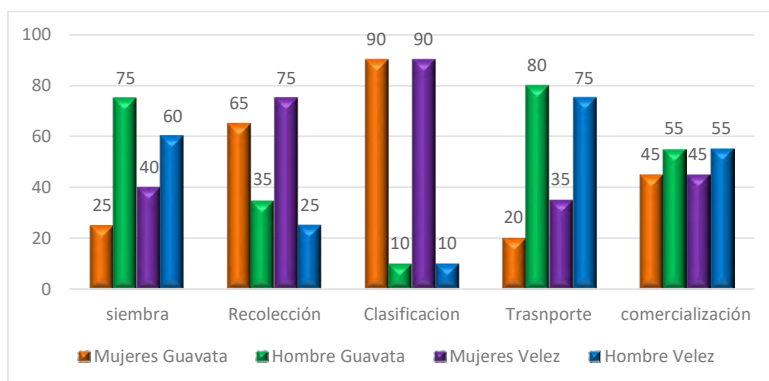


Fuente: encuestas propias (2023).

Participación de la mujer en las actividades del cultivo de la guayaba

Tal como se ha señalado, la guayaba es la fruta y materia prima central para la producción del bocadillo. La mujer desempeña un rol fundamental desde la recolección de la fruta en las explotaciones agrícolas tradicionales como también en las tecnificadas. La figura 8 muestra la participación por labores en los cultivos del municipio de Vélez, comparado con los del municipio de Guavatá (con mayor producción de guayaba). Se evidencia una alta participación de aproximadamente el 70 % de la mujer en las labores de clasificación y recolección. Entre tanto, las labores de siembra y comercialización son mayoritariamente ejecutadas por los hombres.

Figura 8. Participación en las actividades del cultivo de guayaba



Fuente: encuestas propias (2023).

4. Discusión

Con referencia a las políticas de género, estas empresas agroindustriales no tienen estipulado un diferencial en el salario entre hombres y mujeres y su remuneración está determinada según la posición y responsabilidad ocupada en la empresa. Contrario a lo anterior, fue hallado por Basco *et al.* (2021), en cuanto a la presencia de brechas salariales de género, donde el 28 % de las firmas de América Latina reportó mantener salarios menores para las mujeres en relación con los hombres en puestos de igual calificación.

La investigación evidenció que el mayor nivel de desempeño por parte de las mujeres está en el área de recursos humanos (67 %) y mercadotecnia (61,7 %), mientras que la gerencia general corresponde a menores porcentajes (32,4 %). De este modo, se observa lo que indican varias instituciones referido a los “techos de cristal”, en el sentido de que, aunque las mujeres tengan empleo, existe una serie de barreras impuestas por la tradición que les impide ascender en la

escala de responsabilidad. Lo anterior concuerda con lo hallado por el estudio de Basco *et al.* (2021), que demuestra que la representación femenina es mayor al 60 % en los puestos de bajo rango (junior, administrativo, supervisor), mientras en las posiciones más altas es de 25 %.

De igual manera, Aequales (2020) señala que las mujeres continúan siendo minoría en la alta dirección de las empresas en América Latina: solo el 23,9 % de las empresas tienen una mujer ocupando el puesto directivo más alto en la jerarquía organizacional. Entre tanto, en la agroindustria del bocadillo de guayaba existe un 35 % de mujeres en cargos directivos. El hecho de que las mujeres sean mayoría en los niveles más bajos y que se encuentren mayormente representadas en las posiciones inferiores a los niveles de dirección, infiere retos estructurales que ubican a las mujeres en posiciones peor remuneradas y menos calificadas (Aequales, 2020).

En cuanto a la ocupación por género, en un alto porcentaje las actividades de secretaría y punto de ventas son desempeñados por mujeres. Dicha asignación de cargos según el género ratifica la existencia de segregación horizontal en el empleo, tal como ha sido evidenciado por la ONU (2021) y García-Cabrera y Cedres-Hernández (2024). Lo anterior es concordante con lo examinado por Meza-Martínez (2018), quien determina que, desde la segregación horizontal, aún persisten las barreras socioculturales que mantienen feminizados algunos cargos y responsabilidades a partir de estereotipos de género.

En el mismo sentido, la OIT señala que el laberinto del liderazgo femenino es una realidad latente en Latinoamérica. Las mujeres aún son minoría en los altos cargos de las empresas y están concentradas en áreas estereotípicamente consideradas como femeninas. Algunos de los elementos más sobresalientes que conforman los muros de este laberinto o problemática son la doble jornada de las mujeres (trabajo y hogar), los sesgos derivados de la asignación de roles de género, la penalización de la maternidad, la brecha salarial y el bajo nivel de representación en posiciones de liderazgo (OIT, 2023, p. 59).

De igual manera, se encontró que existe alguna rotación de trabajadores entre fábricas, aunque no muy alta. Esta es una característica propia favorable de la concentración espacial productiva, tal como lo ha señalado Krugman (1997) al explicar las ventajas de la aglomeración productiva y las externalidades positivas relacionadas de forma directa con la proximidad. La especialización y movilidad de trabajo de los trabajadores, entre otros, es un rasgo característico de los enclaves productivos, lo cual es evidente en la agroindustria de la guayaba en el municipio de Vélez y su entorno agroindustrial.

Conclusiones

El 61 % del empleo total en la agroindustria del bocadillo de guayaba en Vélez, Colombia, es femenino. A diferencia de otros territorios rurales colombianos, hay inclusión laboral y empoderamiento económico, lo que contribuye al sustento y bienestar de sus familias. Esta singular agroindustria, y en este territorio, está contribuyendo a la disminución de la inequidad de género y al cumplimiento básico de algunos ODS, principalmente, el 8 de inclusión económica y el 5 de cierre de las brechas de género.

Se ha mostrado en esta investigación los efectos o impactos sociales de esta agroindustria y su contribución a la equidad de género. Se ha evidenciado cómo las empresas han dinamizado economías locales para ofrecer desarrollo social y local a partir de la generación de ingresos y empleo femenino, logrando un aporte significativo en la dimensión tanto social como económica en este territorio.

Se ha podido corroborar la inclusión laboral de las mujeres en esta agroindustria. Así, su trabajo y sus ingresos son revertidos en autonomía personal, bienestar de sus hogares como salud, educación, alimentación, vestuario, y mejora de la vivienda.

En Vélez la transformación en las dinámicas productivas de la agroindustria de la guayaba desarrolló, a su vez, transformaciones en el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y generó empleo formal absorbiendo tanto mano de obra femenina como masculina en la producción de la fruta de guayaba, como en el procesamiento y transformación de la misma. Son trabajos muy atractivos para las mujeres, debido a su ubicación dentro de su mismo territorio, ya fuese en el área urbana del municipio o en la zona agrícola de los guayabos, permitiéndoles trabajar sin abandonar el trabajo de cuidado familiar que asumen tradicionalmente. Asimismo, representa un ingreso fijo a lo largo de todo el año y no solo temporal, como ocurre con otros empleos de la mujer colombiana y latinoamericana.

Sin duda, esta agroindustria ha sido un factor fundamental en la construcción de autonomía y liderazgo de la mujer veleña, extensible también a otros municipios colindantes, evidenciado también en los niveles de puestos de dirección y toma de decisiones. De igual manera, se observan algunos logros en el empoderamiento colectivo, toda vez que son ellas, en gran medida, quienes lideran los procesos de asociacionismo. Precisamente, es una mujer quien está ahora al frente de la Federación de Productores de Bocadillo Veleño (FedeVeleños). También forman parte de la junta directiva de las asociaciones de productores locales.

En otros espacios rurales colombianos hay todavía una mayoría de mujeres solo con empleos precarios y mal remunerados, es decir, trabajadoras cuyos salarios no les permiten satisfacer sus necesidades mínimas, a pesar de las extensas jornadas de trabajo. Esta situación no solo exacerba la precariedad de las condiciones laborales de esas mujeres rurales, sino que en muchas ocasiones no tienen acceso futuro a la seguridad social por la informalidad del empleo. Por el contrario, la agroindustria de la guayaba veleña y de sus alrededores genera un empleo formal y permanente. Sus mujeres también tienen acceso a seguridad social y otros aspectos legales, de conformidad con la legislación laboral colombiana, además del mencionado protagonismo social alcanzado.

Con esta investigación mostramos un singular caso de éxito de pequeñas agroindustrias locales y de buenas prácticas que podrían trasladarse a otras actividades y territorios rurales de Colombia y de Latinoamérica, como estrategia local para lograr un cambio estructural y duradero en la generación de empleo y equidad de género.

Referencias

- Aequales. (2020). *Ranking PAR 2020. Informe de resultados*. Aequales. [https://www.andi.com.co/Uploads/Informe_Ranking-Par_2020%20\(2\).pdf](https://www.andi.com.co/Uploads/Informe_Ranking-Par_2020%20(2).pdf)
- Alcaldía de Vélez. (2020). *Plan de Desarrollo Municipal*. Vélez construyendo una nueva historia 2020-2023. Tomo 1. *Diagnóstico territorial*. https://velezsantander.micolombiadigital.gov.co/sites/velezsantander/content/files/000146/7282_tomo-i-diagnostico-territorial-1.pdf
- Analuisa Aroca, I. A. (2023). La gestión crediticia diferenciada en género para la cadena de valor del maíz en Ecuador. *Ciencias Sociales y Educación*, 12(24). 124-142. <https://doi.org/10.22395/csye.v12n24a6>
- Avolio, B. E. y Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la Cepal*, 122, 35-62. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42031-progreso-evolucion-la-insercion-la-mujer-actividades-productivas-empresariales>
- Banco Mundial. (2024). *Gender Strategy 2024–2030. Accelerate gender equality to end poverty on a livable planet*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099061124182033630/pdf/BOSIB17e6952570c51b49812a89c05be6a4.pdf>
- Basco, A. I., Barral Verna, A., Monje Silva, A., Barafani, M., Sant Anna Torres, N. y Oueda Cruz, S. (2021, agosto). *Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe*. A. V. Benítez y M. F. Merino (eds.), Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <http://dx.doi.org/10.18235/0003427>
- Calcagni, M. y Cortinez, V. (2017). *Territorios, empoderamiento y autonomía económica: diversas trayectorias para avanzar en equidad de género en Chile*. Serie Documento de Trabajo, n.º 223. Rimisp - Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. https://rimisp.org/wp-content/files_mf/1493915749223AEyempoderamientoConcepcionChilo%C3%A9CalganiyCortinez.pdf

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2017). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Cepal. <https://hdl.handle.net/11362/41011>
- Cerquera-Losada, O., Arias-Barrera, C. J. y Prada-Hernández, J. F. (2020). La brecha salarial por género en Colombia y en el departamento de Caldas. *Ánfora*, 27(48), 113-136. <https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/671/498>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025, 10 de julio). *Boletín técnico. Mercado laboral según sexo*. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-mar-may2025.pdf>
- Echavarría Saldarriaga, A., Manrique Sierra, J. (eds.), Fernández Londoño, C., Vieco Giraldo, J., Sepúlveda Zea, C., Restrepo Zuleta, J. y Arrieta Burgos, E. (2021). *Brechas en el mercado laboral y estereotipos culturales*. Centro de Estudios Sociales y Laborales (Cesla) y Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). <https://www.andi.com.co/Uploads/Cap%C3%ADtulo%202%20-%20Brechas%20en%20el%20mercado%20laboral%20y%20estereotipos%20culturales%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Federación de la Cadena Productiva del Bocadillo Veleño (FedeVeleños) (s. f.a). *FedeVeleños | Colombia | Bocadillo Veleño*. <https://www.bocadillovelenodo.com/>
- Federación de la Cadena Productiva del Bocadillo Veleño (FedeVeleños) (s. f.b). *El proceso*. <https://www.bocadillovelenodo.com/el-proceso>
- García Cabrera, A. M. y Cedres Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(1), 77-96. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41639>
- Goyes, I., Gallego, A. y Jaramillo, V. (2018). Autonomía económica de las mujeres: un reto para el Estado (Estudio de caso: el departamento de Nariño). *Amauta*, 16(32), 69-97. <https://revistas.uniatlantico.edu.co/index.php/Amauta/article/view/2078>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Herrera Idárraga, P. y Tribín Uribe, A. M. (2020). *Covid-19. Brechas de género en el mercado laboral. Informe sobre ocupación. ¿Podrá la crisis actual aumentar la brecha de género en ocupación?* Grupo de enfoque diferencial e interseccional Dirección General del DANE. www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-ocupacion-genero-y-covid.pdf
- Huepe, M. (ed.) (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), (20° ed.). <https://hdl.handle.net/11362/48947>
- Iregui-Bohórquez, A., Melo-Becerra, L., Ramírez-Giraldo, M. T. y Tribín-Uribe, A. M. (2025). *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer*. Banco de la República. <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/3a43bde6-eb67-4405-b71f-7e026ba11082/content>
- Krugman, P. (1997). *Desarrollo, geografía y teoría económica*. Antoni Bosch editor.
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR). (2021, marzo). *Cadena de guayaba. Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales*. MADR. <https://sioc.minagricultura.gov.co/Guayaba/Documentos/2021-03-31%20Cifras%20Sectoriales.pdf>
- Mora Guerrero, G. M., Fernández Darraz, M. C. y Troncoso Arcos, J. (2019). Mujeres rurales y acción productiva para la autonomía. *Revista Mexicana de Sociología*, 81(4), 797-824. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2019.4.57976>
- Muñoz Subía, K. B. y Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222
- ONU Mujeres. (2024). *El progreso en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible panorama de género 2024*. ONU. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-12/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019, 21 de agosto). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/la-segregacion-horizontal-de-genero-en-los-mercados-laborales-de-ocho-0>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023, 25 de julio). *Panorama de la recuperación laboral postpandemia en la economía rural de América Latina*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-de-la-recuperacion-laboral-postpandemia-en-la-economia-rural-de>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2021). *Avanzando hacia la igualdad de género en el sector privado. Sistematización de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género reconocidas por el Inamu en 2017, 2019 y 2020, en empresas privadas*. ONU. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Ganar-Ganar_SistematizacionBuenasPracticas_16Marzo22%20v02.pdf
- Ramos Barroso, C. I. y Bolívar Restrepo, M. C. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la Covid-19. *Semestre Económico*, 23(55), 285-312. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a13>
- Superintendencia de Industria y Comercio (SIC). (2017, 29 de junio). *La Superintendencia de Industria y Comercio protege la Denominación de Origen “Bocadillo Veleño”*. <https://www.sic.gov.co/noticias/la-superintendencia-de-industria-y-comercio-protege-la-denominacion-de-origen-bocadillo-veleno>