



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONÓMICAS**

CARRERA DE GASTRONOMÍA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

**EL ROL DE LA MUJER EN RESTAURANTES
CATEGORIZADOS DE LA CIUDAD DE IBARRA. ECUADOR.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: LICENCIATURA EN GASTRONOMÍA

Línea de Investigación: Responsabilidad social de empresas del servicio de alimentos y bebidas

Autores:

Mikaela Valentina Rodriguez Montenegro

Brando Steeven Oviedo Flores

Director:

Msc. Christian Roberto Molina Nuñez

Ibarra – Ecuador 2026



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004767487		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Rodriguez Montenegro Mikaela Valentina		
DIRECCIÓN:	Ibarra; Miguel Oviedo entre Chica Narváez y Sánchez y Cifuentes 9-53		
EMAIL:	mvrodriguez@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0967699687

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004229959		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Oviedo Flores Brando Steeven		
DIRECCIÓN:	San Pablo; Calle Sucre		
EMAIL:	bsoviedof@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0979522425

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	EL ROL DE LA MUJER EN RESTAURANTES CATEGORIZADOS DE LA CIUDAD DE IBARRA. ECUADOR.
AUTOR (ES):	Mikaela Valentina Rodriguez Montenegro Brando Steeven Oviedo Flores
FECHA: DD/MM/AAAA	10/06/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☒ PREGRADO ☐ POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciada en Gastronomía
ASESOR /DIRECTOR:	Dra. Monica Buenaño, Ph.D. y : Msc. Roberto Molina

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 29 días del mes de enero. de 2026

(Firma).....

Nombre: Mikaela Rodriguez

(Firma).....

Nombre: Brando Oviedo

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO EN INTEGRACION CURRICULAR

Ibarra, 27 de enero de 2026

Molina Nunez Christian Roberto

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

CERTIFICA

Haber revisado el presente informe del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se adjunta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



Firmado electrónicamente por:
**CHRISTIAN ROBERTO
MOLINA NUÑEZ**

(f).....
Validar únicamente con FirmaEC

MSc. Molina Nuñez Christian Roberto

C.C. 180324745-9

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado principalmente a María Montenegro, mi mamá, quien es mi razón de ser y me ha acompañado a lo largo de mi formación académica. Gracias madre querida por tu amor, paciencia, por todos y cada uno de los sacrificios que hiciste por verme hoy aquí. Tu sabiduría y fuerza han sido mi motor, hemos logrado esto juntas. Eres mi mayor ejemplo de lucha y entrega, sin ti, este sueño no se habría cumplido.

Dedico también esta tesis a Mario Acosta, por haber estado a mi lado con sabiduría, paciencia y apoyo incondicional y por haber invertido en mi estudio. Gracias por ser una luz en mi camino universitario y profesional, por ayudarme a tomar decisiones sabias y por recordarme siempre mi valor y mi propósito. Tu compañía ha sido una brújula emocional y racional que me sostuvo en los momentos de duda.

Lo dedico de igual forma a mi familia. A mi prima Brenda Cabrera, quien es también mi mejor amiga y compañera incondicional, quien ha estado conmigo en las buenas y en las malas; mi cómplice de desvelos, gracias por tu cariño sincero y por darme fuerzas siempre. A mi tío Jorge Montenegro, gracias por tu guía y protección como un padre, llevo cada uno de tus consejos en mi corazón. A mi abuelita Amanda Ramírez, que alegría contar con tu presencia en mi vida, tus oraciones me acompañan en cada momento, son quienes me han sostenido en este proceso.

Dedico este trabajo a mí misma también, porque sé la cantidad de veces que tuve dudas, cansancio y no quería más, y aún así seguí. Me aplaudo por mi esfuerzo, constancia, disciplina y resiliencia con que di cada paso en este proceso académico. Hoy me celebro y me abrazo.

Y no puedo culminar este texto sin mencionar a Ciruela Valentina y Lúa Salomé, mis gatitas. Gracias por acompañarme en estos largos días de redacción del trabajo. En silencio pude sentir su presencia a mi lado, escuchando sus maullidos en el momento preciso. Gracias por ser parte de mi vida, por expresarme su cariño a través de ronroneos.

Finalmente, dedico este trabajo a mi novio, compañero de vida y coautor de esta tesis, Steeven Oviedo. Gracias por caminar a mi lado no solo como pareja, sino como colega, aliado y soporte incondicional. Este logro también es tuyo. Hemos construido juntos este proyecto con compromiso, diálogo y trabajo compartido, y me llena de orgullo haber vivido esta etapa profesional contigo. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba, por darme aliento y por construir conmigo este sueño. A todos quienes me han sostenido, acompañado e inspirado: este logro también les pertenece. Con todo mi amor y gratitud, gracias.

Mikaela Rodriguez

Dedicatoria

Dedico este trabajo con profundo amor y gratitud a mi querida abuelita Nelcida Flores y a mi tío Edison Oviedo, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida y en este proceso académico. Gracias por su presencia, por confiar en mí y darme palabras de aliento en los momentos más difíciles; fueron los motivos por los cuales me mantuve firme, incluso si el camino era complicado.

Dedico esta meta también a mi madre, Liliana Oviedo. Gracias por tu amor constante mamá; con tu apoyo, hoy puedo decir con orgullo que soy profesional. Mis logros son los tuyos, porque los construimos al lado del otro.

Con todo mi amor, dedico esta tesis a Mikaela Rodríguez, mi novia y compañera de vida. Gracias por ser mi compañía en este viaje, por estar conmigo en las buenas y en las malas, por las noches largas de trabajo e instantes de incertidumbre. Te agradezco porque siempre confiaste en mí y me ayudaste a ser mejor persona. Tu apoyo activo en este proyecto ha sido como pareja, colega y coautora, siendo el reflejo de nuestro esfuerzo conjunto, de la construcción de nuestros sueños como un equipo, que se ama, respeta y quiere lo mejor para el otro.

Mi dedicatoria también para los docentes que nos acompañaron en este proceso. Gracias por compartir sus conocimientos y experiencias con nosotros. No solo nos han dado herramientas técnicas y teóricas, sino que también nos han compartido su inspiración a perseguir nuestros sueños más grandes. Este trabajo refleja, en parte, su legado en nuestra formación.

A cada persona que caminó conmigo en este trayecto, gracias. Esta dedicatoria es un homenaje a su amor, su confianza y su presencia constante.

Brando Steeven Oviedo

Agradecimientos

En primer lugar, mi agradecimiento a Dios por darme la fortaleza para alcanzar este logro. Gracias a mis amigos y familiares, en especial a mi mamá María Magdalena Montenegro, quien se ha entregado por completo para que yo pueda avanzar en mis estudios. A Mario Acosta, gracias por su apoyo incondicional en mi formación superior, ha sido mi sostén emocional y compañía en este sueño que hoy se cumple.

Mi gratitud a los docentes que nos acompañaron a lo largo de estos años, gracias por compartir sus conocimientos y experiencias. De forma especial, quisiera agradecerle al profesor Iván Galarza, quien nos ha brindado su apoyo y compromiso de forma genuina, nos acompañó con exigencia y humanidad, y por eso hoy es un referente académico y personal para mí.

Quiero agradecer a Gary y Lía Acosta, por su ayuda con este proyecto. Gracias por su orientación, por prestarme implementos, por su paciencia en el desarrollo del informe final. De corazón, también mi agradecimiento a Camilo, quien se tomó el tiempo de leer, corregir y señalar los detalles importantes que le dieron mayor relevancia al trabajo

Mención especial merecen mis gatitas, Lúa Salomé y Ciruela Valentina, cuya compañía y cariño han sido mi soporte emocional en este periodo. Ellas estuvieron conmigo en los días largos de redacción, y su presencia fue tan reconfortante como necesaria.

Finalmente, quiero agradecer a una persona muy especial: a mi compañero de vida y coautor de este proyecto, Steeven Oviedo. Gracias por caminar a mi lado, por compartir este sueño conmigo y por ser mi sostén en los días difíciles. Este logro no sería el mismo sin ti.

A todos ustedes, gracias por creer en mí. Este trabajo es también el reflejo de su apoyo, cariño y generosidad.

Mikaela Rodriguez

Agradecimientos

Agradezco a Dios, primeramente, por haberme permitido iniciar, perseverar y concluir esta carrera que representa un paso fundamental en mi realización personal y profesional. Su presencia ha sido guía y fortaleza en cada desafío, y este logro es también una muestra de su gracia y acompañamiento constante. Con profundo amor y gratitud, agradezco a mi abuelita Nelcida Flores y a mi tío Edison Oviedo, quienes han sido pilares esenciales en este proceso. Su cercanía, confianza y apoyo constante han significado demasiado para mí. Gracias por estar a mi lado, me animan a seguir adelante.

A mi mamá, Liliana Oviedo, mi agradecimiento infinito por su amor y apoyo constante. Tu esfuerzo y fe puesta en mí hoy se ven retribuidos, me has dado la fuerza para seguir adelante. A mi novia y compañera de vida, Mikaela Rodríguez, que lindo es contar con tu compañía en este camino. Este trabajo nos ha unido como pareja y profesionales que quieren alcanzar un mismo sueño. Tu presencia es luz en este camino.

Mi agradecimiento también a mis docentes. Cada uno construyó en mí, con su conocimiento y experiencias, valores y herramientas que hoy se ven reflejados en este trabajo. De forma especial, al profesor Iván Galarza, gracias por acompañarnos como guía y por su predisposición a orientarnos en el proyecto. Sus enseñanzas han sido claves para que terminemos este documento con mejor calidad posible.

A todos los que han sido parte de este trabajo, gracias de todo corazón. Este logro no es solo mío, sino también de ustedes, que caminaron a mi lado con afecto, paciencia y fe.

Brando Steeven Oviedo

Resumen

Históricamente las mujeres han desempeñado un rol crucial dentro del ámbito de la gastronomía, participación que ha sido invisibilizada a lo largo de la historia; tradicionalmente se ha dado por supuesto que las mujeres deben desarrollar el trabajo doméstico, siendo la cocina el lugar que les pertenecía, hasta los primeros reconocimientos que se dieron en el siglo XVIII, donde se notó un impacto en la una evolución sobre la presencia femenina en el sector gastronómico, pese a los logros que se pudieron visibilizar en el sector profesional y de reconocimiento culinario aún se mantienen barreras, sociales, culturales y estructurales que mantienen a las mujeres relegadas en puestos de servicio, ocupando roles de menor prestigio. En la actualidad aún se evidencia segregación femenina porque perpetua la desigualdad de género en el ámbito profesional, especialmente en el área gastronómica difícilmente se encuentra a mujeres que ocupen cargos de liderazgo o posiciones de poder. Este dato definitivamente señala que existe estereotipos de género que dificultan a las mujeres ascender a puestos de jerarquía mayor. Según señalan las estadísticas en el sector gastronómico, solo el 15% de los roles de liderazgo son ocupados por mujeres, mientras que el 85% restante corresponde a los puestos operativos, como ayudantes de cocina o personal de limpieza, es decir que el trabajo manual está altamente feminizado. Aún existen perjuicios, dificultades y políticas en contra del apoyo de las mujeres, desafíos que deben sobrellevar las profesionales que buscan un reconocimiento; es importante señalar que a la fecha si existe un incremento en la participación de las mujeres sin embargo esta participación sigue asociada a condiciones laborales precarias y de menor remuneración. Para lograr un mundo ideal de igualdad para todos es necesario promover un cambio cultural es preciso que se reconozca plenamente el potencial de las mujeres en el mundo gastronómico, reconocer que son capaces de liderar y gobernar sin tomar en cuenta estereotipos de género, sabemos que para ello se requiere de la implementación de políticas públicas, programas de mentoría y capacitación en liderazgo.

Palabras claves: rol de la mujer, gastronomía, desigualdad de género, liderazgo femenino, estereotipos de género, segregación laboral, condiciones laborales precarias, políticas inclusivas

Abstract

Throughout history, women have played a crucial role in gastronomy, although their contribution has historically been invisible. From the domestic sphere where their participation was limited to the first recognitions in the 18th century, their impact has evolved; however, in the professional sector, cultural and structural barriers have kept women relegated to roles of less prestige and visibility. Female segregation is still evident today because it perpetuates gender inequality in the professional sphere, especially in the gastronomic area, where it is difficult to find women in leadership or positions of power. This data clearly indicates that gender stereotypes exist that make it difficult for women to rise to higher positions in the hierarchy. According to statistics in the gastronomic sector, only 15% of leadership roles are held by women, while the remaining 85% correspond to operational positions, such as kitchen assistants or cleaning staff, meaning that manual labor is highly feminized. There are still prejudices, difficulties, and policies that work against women, challenges that professionals seeking recognition must overcome. It is important to note that, to date, there has been an increase in women's participation, but this participation continues to be associated with precarious working conditions and lower pay. To achieve an ideal world of equality for all, it is necessary to promote cultural change. It is essential to fully recognize the potential of women in the gastronomic world and acknowledge that they are capable of leading and governing without regard to gender stereotypes. We know that this requires the implementation of public policies, mentoring programs, and leadership training.

Keywords: role of women, gastronomy, gender inequality, female leadership, gender stereotypes, labor segregation, precarious working conditions, inclusive policies

Índice de Contenido

Dedicatoria	vi
Agradecimientos.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract	xii
Índice de Contenido	xiii
Índice de Tablas.....	xv
Índice de Figuras.....	xvi
Introducción.....	1
Capítulo 1: Marco Teórico.....	4
1.1 Historia de la mujer y su importancia en la gastronomía.....	8
1.1.1 Rol Tradicionalmente Preponderante pero No Reconocido	9
1.1.2 Impacto de Eventos Históricos	10
1.1.3 Estereotipos y la lucha por el reconocimiento actual	10
1.1.4 La cocina mexicana femenina y las cocineras tradicionales	11
1.1.5 Demetria Castañón: un ejemplo de resistencia y legado en la panadería.....	12
1.1.6 Retos Pendientes	12
1.2 Roles tradicionales femeninos en los restaurantes	13
1.3 Estadísticas y situación actual	14
1.3.1 Desigualdad de género en el ámbito laboral (definición)	15
1.3.2 Segregación horizontal y vertical	16
1.3.3 Barreras y desafíos para la mujer en el sector gastronómico	17
1.3.4 El techo de cristal como barrera estructural.....	19
1.3.5 Igualdad de oportunidades y género: un enfoque desde la sociología crítica.	20
1.3.6 Mujeres en la alta cocina: barreras, trayectorias y éxito.....	22
1.3.7 Repensar la gastronomía local desde la soberanía alimentaria: Una mirada al rol de las trabajadoras en Ibarra- Ecuador	25
1.4 Marco Legal	27
1.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)	27

1.4.2 Código del Trabajo del Ecuador	28
Capítulo 2: Metodología	30
2.1 Diseño de la investigación.....	30
2.2. Población y muestra	30
2.3. Instrumentos de Investigación	31
2.4. Preguntas	31
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.7. Procedimiento	34
2.8. Análisis de datos	34
2.9. Consideraciones éticas	34
Capítulo 3: Resultados	35
3.1 Perfil demográfico de los encuestados	35
3.2. Trayectoria laboral de las mujeres en restaurantes	36
3.2.1. Experiencia Laboral	36
3.2.2. Rol desempeñado	37
3.3. Los desafíos que han enfrentado	38
3.3.1. Capacitación	38
3.3.2. Acoso Laboral	39
3.3.3 Desafíos	40
3.4. Percepción del ambiente laboral	40
3.4.1. Cambio del Rol de la Mujer.....	40
3.4.2. Estereotipo	41
3.4.3. Percepción de oportunidades de ascenso.....	42
3.4.4. Propuestas de mejora.....	42
3.5 Discusión	43
Capítulo 4: Conclusiones	49
Glosario	54
Referencias bibliográficas	59
Anexos	63
Anexo 3. Operación de Variables.....	64

Índice de Tablas

Tabla 1	Distribución de roles por género en restaurantes	14
Tabla 2.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
Tabla 3.	Análisis de Fiabilidad	33

Índice de Figuras

Figura 1 Resultados de la edad de los encuestados	35
Figura 2 Nivel de formación de los encuestados	36
Figura 3 Resultados de la experiencia laboral de los encuestados	37
Figura 4 Resultados del rol desempeñado de los encuestados.....	38
Figura 5 Resultados de la capacitación de los encuestados	39
Figura 6 Resultados sobre el acoso laboral que han experimentado los encuestados	39
Figura 7 Resultados sobre los desafíos que han experimentado los encuestados.....	40
Figura 8 Resultados sobre los cambios del rol de la mujer	41
Figura 9 Resultados sobre los estereotipos en el rol de la mujer.....	41
Figura 10 Resultados sobre la percepción de oportunidades de ascenso.....	42
Figura 11 Resultados sobre las propuestas de mejora	43

Introducción

A nivel mundial, la industria gastronómica es una de las principales fuentes de empleo representando un factor importante en la economía y en el desarrollo de las sociedades. Anteriormente los líderes del sector gastronómico han sido hombres quienes han desempeñado puestos de alta dirección en cocinas de renombre (Türkmenbaş & Karaman, 2024).

La presencia femenina en el sector gastronómico en los últimos años, ha experimentado transformaciones significativas hacia una mayor justicia de género, con una creciente presencia femenina en diversas áreas, desde la dirección de restaurantes y la alta cocina, hasta la investigación culinaria y la creación de proyectos innovadores, por ejemplo, la mujer tiene una presencia laboral mundial del 55% y en América Latina la presencia laboral de la mujer es del 60% (Elborgh-Woytek et al., 2013).

En áreas específicas, las mujeres presentan el 45% de cocina caliente, el 65% en repostería y el 55% en panadería (García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022). Este avance no solo promueve la semejanza y la incorporación, sino que también enriquece el panorama gastronómico al incorporar perspectivas y talentos únicos que reflejan un sector más justo y representativo. Sin embargo es menor al 20%.

Las brechas salariales persisten con la diferencia del 15% respecto a las profesionales femeninas, a comparación de sus colegas masculinos (Calvete, 2023; Rincón et al., 2017). Además, estudios destacan las dificultades y prejuicios que enfrentan las mujeres en la industria, incluso entre colegas femeninas (García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022), y la necesidad de eliminar barreras que limitan su promoción y liderazgo (Türkmenbaş & Karaman, 2024), la sobrecarga de trabajo no recomendado, y discriminación o estigmatización, dificultades para conciliar la vida laboral y la familiar, falta de apoyo institucional.

La problemática de esta investigación está relacionada con la divergencia de género en el ámbito laboral dentro del sector gastronómico, específicamente en los restaurantes

categorizados de la ciudad. Esta problemática refleja ciertos resultados que podría a llevar realizar una investigación más exhaustiva, para determinar cómo influyen en la participación de la mujer en la industria gastronómica de Ibarra, como afectan su desarrollo profesional y que medidas podría implementarse para mejorar su situación.

La importancia de esta investigación se relaciona con el análisis de políticas de igualdad entre hombres y mujeres y el impacto de la desigualdad en la satisfacción laboral, desafíos y barreras para la mujer en el sector y el abandono de la profesión. En el mundo de la gastronomía, es fundamental visibilizar las barreras estructurales y culturales a las que se exponen las mujeres en la industria.

Aunque hay gran cantidad de trabajadoras, la desigualdad aún tiene impacto negativo en el sexo femenino. Por un lado, limita su desarrollo profesional y las oportunidades laborales, ya que se suelen asignar roles menos prestigiosos, como la preparación de tareas básicas, posiciones creativas o de liderazgo como chefs o gerentes. Por otro lado, la falta de equidad afecta su estabilidad financiera y seguridad laboral, perpetuando de esa manera el círculo de desigualdad y restringiendo su empoderamiento económico.

El entendimiento de esa problemática permite el fortalecimiento del ambiente de trabajo hacia uno más justo y equilibrado, en donde el personal pueda alcanzar su máximo desarrollo sin distinción de género. Reconocer los problemas en el sector gastronómico les permite enfrentarlos para avanzar a una cultura que se incluyente y equitativa, lo que no solo es justo, sino que también enriquece la oferta gastronómica, al existir mayor diversidad de ideas y estilos.

Con base a lo anterior, el principal objetivo es analizar el papel de la mujer en los restaurantes de la ciudad de Ibarra, identificando sus funciones, desafíos y contribuciones al sector gastronómico. Los objetivos específicos planteados abarcan: (I) Describir las diferentes funciones y roles que desempeñan las mujeres en los restaurantes de Ibarra. (II) Examinar los

principales desafíos y barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral dentro del sector gastronómico. (III) examinar las oportunidades de desarrollo profesional y personal que tienen las mujeres en este sector.

Capítulo 1: Marco Teórico

La desigualdad de género en el ámbito laboral del sector gastronómico, ha sido extensamente registrada, con registro que las mujeres trabajadoras en este sector han presenciado condiciones de inequidad, limitaciones para acceder a cargo de alto mando jerárquico y repartición desigual del tiempo y tareas en el trabajo, con cargas laborales excesivas y condiciones poco compatibles con su vida personal. Este fenómeno responde a una segregación laboral horizontal y vertical, en la cual las trabajadoras presentan pocas probabilidades de oportunidades de ascenso y distribución de funciones. Una teoría del trabajo señala que dicho patrón refuerza condiciones estructurales de desigualdad.

En la sociedad se encuentra la presencia de políticas institucionales con perspectiva de género incluyendo al sector gastronómico, lo que atribuye a mantener dichas brechas. En consonancia con los planteamientos de (Adán, 2008), la igualdad de oportunidades para ambos sexos es una teoría oportuna para este fenómeno, pero insuficiente para modificar las estructuras sociales que afectan a un género, por lo que se requiere progresar con estrategias de acción positiva y *mainstreaming* de género, que permitan renovar practicas institucionales como la asignación de jornadas, oportunidades de acenso, distribución de trabajo equitativa y de tiempo personal para el empleado.

Esta investigación se fundamenta en los aportes de Adán y en el enfoque estructural contenido en el (Secretaría Nacional de Planificación, 2024), el cual establece una agenda con objetivos sociales que incluyen la garantía de derechos laborales con perspectivas de género.

El (Secretaría Nacional de Planificación, 2024) propone claramente la necesidad de la consolidación de un sistema integral de cuidados para reducir la sobre carga que enfrentan el género femenino, así como la necesidad de promover la igualdad de género en el ámbito laboral y reducir problemáticas y garantizar un entorno laboral justo y libre de acoso. El Plan de desarrollo, el eje social y de desarrollo económico, destaca la creación de nuevas fuentes de

empleo digno para todos grupos sociales, con fuerza en las mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad, la finalidad de la implementación de políticas de inclusión laboral es que reduzca la discriminación y mejoren la calidad de vida para todas las personas dentro del ambiente laboral e incluyendo el fortalecimiento de capacidades y formación para superar las desventajas históricas, mediante programas de liderazgo.

En añadidura, la (Secretaría Nacional de Planificación, 2024) resalta que la planificación ciudadana activa y la incorporación del enfoque de igualdad en todas las políticas públicas son mecanismos esenciales para lograr metas, lo que implica incorporar el mainstreaming de género en todas sus fases de diseño, aplicación y evaluación de las políticas estatales.

Por ende la teoría que se propone para transformar las condiciones laborales de las mujeres dentro del sector gastronómico de Ibarra, se propone acatar el marco integral del (Secretaría Nacional de Planificación, 2024), para promocionar un modelo laboral justo, equitativo y sostenible, garantice no solo el acceso igualitario a cargos y recursos, también a condiciones laborales compatibles con las responsabilidades personales y familiares, y aplicando capacitación y seguridad efectiva de los derechos de los trabajadores.

Desde una perspectiva comparada, la revisión empírica evidencia múltiples ángulos desde los cuales se aborda el rol de la mujer en el sector gastronómico y su vínculo con estructuras más amplias de desigualdad laboral (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024) en su estudio sobre la visibilidad de las mujeres en el sector gastronómico, hallaron que aunque ha habido un incremento de mujeres en el rubro, estas siguen siendo mayoritariamente confinadas a espacios de repostería, panadería y cocina caliente, áreas que no son asociadas al liderazgo ni a la alta cocina, que alimenta lo antes planteado que en el ámbito gastronómico hay un estereotipo al cargo que debe desempeñar una mujer dentro de cocina como es el de repostería o panadería.

La investigación reveló que solo el 4% de los establecimientos con estrella Michelin están encabezados por mujeres, lo que establece la continua segregación vertical en el sector. Este hallazgo respalda lo indicado por (Álvarez Espinoza, 2016), quien manifiesta que la equidad se representa a través de cambios estructurales y no solo un mayor número de mujeres en ciertos roles.

Por su parte, (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024) examinar los factores que han dificultado el avance del liderazgo femenino en Latinoamérica. Su estudio enfatiza la falta de mentoría y capacitación para desarrollarse correctamente en su cargo laboral, la escasa presentación femenina en puestos de decisión y la persistencia de otros tipos de estereotipos que asocian el liderazgo con lo masculino. Además, destacaron que la carga emocional y física derivada de la doble jornada (trabajo remunerado más trabajo doméstico) limita la capacidad de las mujeres para competir en igualdad de condiciones laborales.

(Zabludovsky Kuper, 2020) señala datos estadísticos que analizan la composición de género en sectores hoteleros y gastronómicos de México. Aunque las mujeres representan poco más del 50% de la fuerza laboral en esas áreas, su participación en la toma de decisiones es limitada. La autora añade que esta situación es el resultado de una estructura de poder en condición de desigualdad, que favorece la disponibilidad absoluta de los trabajadores, lo cual no es sostenible para mujeres que tienen responsabilidades en su familia.

(Rincón et al., 2017), desde un enfoque organizacional, abordaron las barreras para las empleadoras como el acceso a crecimiento jerárquico. Entre los principales factores identificaron la cultura empresarial desigual, la falta de políticas institucionales con enfoque de género y la carencia de redes profesionales femeninas solidas. Proponen que, sin mecanismos de acción positiva, como cuotas o mentorías, es improbable que las mujeres superen el “techo de cristal” la teoría que refiere a un conjunto de normas o dictámenes no escritos o judiciales que no permiten tener acceso a posiciones altas jerárquicamente a las

mujeres dentro del ámbito laboral. Con otro análisis, (Sánchez Valdés et al., 2020) abordaron la invisibilización del trabajo de las mujeres otomíes en la conversación del patrimonio gastronómico. Su investigación revela como las mujeres han sido apropiado o eclipsado por figuras del otro sexo en los espacios de representación pública. Esta dimensión simbólica de la desigualdad, identificada también por (Adán, 2008), apunta a la necesidad de descolonizar el conocimiento culinario y dar mayor proyección a las mujeres en los relatos sobre gastronomía, que con referencia a nuestra investigación la categorizamos como una barrera que se enfrentan las mujeres dentro del sector gastronómico.

Como lo proponen (Araki & Olivos, 2025), se presenta un enfoque macroeconómico que analiza la desigualdad de género. Ellos sostienen que la inequidad es una injusticia social y un obstáculo para el desarrollo humano sostenible. En su investigación encontraron que las regiones de mayor equidad de género tienen mejores indicadores de bienestar, productividad e innovación. Esta idea resalta la importancia de abordar problemas de género como una cuestión de justicia en las estructuras sociales y eficiencia en el sistema.

(Türkmenbaş & Karaman, 2024), en un estudio de caso sobre Turquía, identificaron que los estudiantes universitarios perciben la gastronomía de elite como una actividad masculina, lo que condiciona las aspiraciones y oportunidades de las mujeres. Las cocineras entrevistadas señalaron que debían esforzarse el doble para demostrar su capacidad, especialmente en cocinas dirigidas por chefs hombres. Estas percepciones culturales, aunque lejanas geográficamente, resultan cercanas en contenido a lo encontrado en Ibarra. Los datos empíricos recogidos coinciden con los hallazgos internacionales: las mujeres predominan en roles operativos, enfrentan estereotipos culturales y carecen de canales de ascenso claros hacia roles estratégicos. A pesar de su alta participación en la preparación de alimentos, su visibilidad, remuneración y capacidad de decisiones son limitadas. La reproducción de la desigualdad ocurre tanto en lo simbólico como en lo institucional.

Esta situación demanda una acción multiescalar: desde el rediseño de las políticas internas de los restaurantes hasta la generación de normativas municipales que promuevan la equidad laboral con enfoque de género. Las propuestas de (Álvarez Espinoza, 2016) acerca transversalización y (Adán, 2008) sobre la resignación epistemológica ofrecen un andamiaje conceptual único para abordar esta problemática.

La transversalización debe materializarse en protocolos de contratación con paridad de género, capacitaciones institucionales obligatorias en perspectiva de las empleadoras y sistemas de memoria y promoción para mujeres. La resignificación epistemológica implica la reescritura de los discursos gastronómicos, en cuanto a la historia, lenguaje y referentes de la cultura desde una perspectiva de inclusión.

1.1 Historia de la mujer y su importancia en la gastronomía

A través de la historia, las mujeres han jugado un rol crucial en la gastronomía, aunque su contribución ha pasado desapercibida en la mayor parte de los casos. Su trabajo se ha limitado a labores domésticas y no ha sido documentado. No es hasta el siglo XVIII que algunas féminas empiezan a destacar fuera de su rol de ama de casa, como Francisca Sánchez, quien se desempeñó como cocinera de la Casa Real Española en el reinado de Carlos III. Para el siglo XIX, este grupo tuvo mayor visibilidad por su aparición en libros de recetas gracias a sus aportes culinarios, lo cual marcó un momento clave para entender su influencia en la gastronomía contemporánea (García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022).

Un ejemplo notable es Emilia Pardo – Bazar, escritora de los libros: “La Cocina española antigua” y “Cocina española moderna” en 1913 (García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022), su trabajo resaltó aún más el papel de las mujeres en la gastronomía. No obstante, esta creciente presencia ha sido limitada en el ámbito profesional. En 2015, el 4% de los 50 mejores restaurantes del mundo según la guía Michelin eran dirigidos por mujeres.

Históricamente, las mujeres asumieron role de esposas y madres, guiadas por una educación que las preparaba para cuidar el hogar y sus esposos, excluyéndolas del desarrollo profesional.

Esta división entre lo femenino y lo masculino se aprendía y reproducía en la familia, la escuela y el trabajo, ampliando la brecha de género. Hoy en día, las mujeres desafían estos patrones tradicionales, aspirando a estudiar, superarse y alcanzar independencia personal y económica. Esto ha llevado a una disminución en el número de matrimonios, con muchas mujeres optando por la convivencia en unión libre o postergando el matrimonio para un largo plazo (Vasquez, 2021).

La historia y la importancia de la mujer en la gastronomía son temas centrales en la obra "El papel de las mujeres en el turismo y la gastronomía: historia, retos y perspectivas", primera obra de la colección "Estudios de Género" de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México para generar conocimiento en este ámbito (Durán & Sánchez, 2020). A continuación, se detalla la presencia y relevancia de la mujer en la gastronomía a lo largo de la historia y en la actualidad, así como los desafíos que han enfrentado:

1.1.1 Rol Tradicionalmente Preponderante pero No Reconocido

El rol preponderante de la mujer en la gastronomía no ha sido reconocido de forma tradicional por el predominio de los hombres en áreas públicas, privadas y sociales (Durán & Sánchez, 2020).

En la historia se señala que el sexo femenino es el autor de la cocina y se dedicó a ella por completo, separándose únicamente en el momento en que adquiere un significado simbólico y económico. En Mesopotamia, el código de Hammurabi reconocía a las mujeres como productores de cerveza de forma exclusiva, lo cual resaltó su importancia mística, aunque sea influenciada por el género (Durán & Sánchez, 2020).

En los hogares, la cocina ha sido asociada a la mujer, mientras que los establecimientos de comida y la alta cocina, son cuestiones dominadas por los hombres (Durán & Sánchez, 2020).

1.1.2 Impacto de Eventos Históricos

La Revolución Francesa contribuyó a que la figura del chef se consolidara como una profesión de hombres, a pesar de que fue un momento en que las mujeres ganaron visibilidad en la esfera social pública en otras áreas. Esta figura del chef, emanada de la revolución, resalta en la gastronomía y se ha difundido en todo el mundo (Durán & Sánchez, 2020).

En México, el género también toma relevancia en cocina. En la época de la Nueva España, la gastronomía se convirtió en un asunto exclusivo de conventos, siendo considerada una actividad reservada para las mujeres, por el placer de sus pares masculinos (Durán & Sánchez, 2020).

Sor Juana Inés de la Cruz se destacó como figura notable al escribir su primer libro de recetas documentado en México Virreinal, lo cual marca el inicio de la preservación del patrimonio gastronómico en el país (Durán & Sánchez, 2020).

En la Revolución Mexicana, las “Adelitas”, acompañaban a las tropas y se responsabilizaban de la preparación de comidas y cuidado de enfermos, llevando consigo especias y utensilios de cocina básicos (Durán & Sánchez, 2020).

1.1.3 Estereotipos y la lucha por el reconocimiento actual

Hoy en día, el estereotipo persiste, asegurando que al sexo femenino le va mejor en la repostería, mientras que la toma de decisiones, manejo de restaurantes y coordinación de cocinas es para los hombres. Se cree que una mujer "no puede manejar los fuegos". Sin embargo, las mujeres están rompiendo estos paradigmas y ganando espacios en todas las profesiones. Han mostrado su capacidad para competir en una profesión que es dominada por el sexo masculino (Durán & Sánchez, 2020).

Nombres de chefs mujeres como Anne Sophie Pic (mejor chef del mundo en 2011), Nadia Santini (2013) y Helena Rizzo (2014) son ejemplos internacionales de este avance. En 2018, Christelle Brua fue reconocida como la mejor repostera del mundo (Durán & Sánchez, 2020).

En América Latina, Pía León y Helena Rizzo figuraron en la lista "World's 50 Best" de 2017. En México, Elena Reygadas (Restaurante Rosetta), Martha Ortiz y Abigail Mendoza son destacadas exponentes que ponen en alto la gastronomía mexicana, ya sea contemporánea o tradicional (Durán & Sánchez, 2020).

El impacto de los medios masivos, como la televisión (ej. "Top Chef", "Master Chef") y las redes sociales, ha propiciado un crecimiento acelerado de la visibilidad de los chefs, incluyendo a las mujeres, revalorizando su papel en el mundo gastronómico (Durán & Sánchez, 2020).

1.1.4 La cocina mexicana femenina y las cocineras tradicionales

La cocina mexicana es intrínsecamente femenina, siendo ejecutada, mantenida y transmitida principalmente por mujeres que se han convertido en auténticas depositarias de los saberes de un pueblo. Con ello, han sido el sostén de sus hogares y descendencia (Durán & Sánchez, 2020).

México tiene una rica historia de cocineras de tradición, en especial en los estados de Michoacán, Oaxaca y Veracruz. Estas mujeres han cocinado a lo largo de los años sin recetarios ni hora de entrada o salida y su labor se han reconocido (Durán & Sánchez, 2020).

En 2015, el Primer Encuentro Nacional de Cocineras Tradicionales fue un hito, estableciendo los fundamentos de la "Nueva Cocina Tradicional Mexicana", que es esencial femenina (Durán & Sánchez, 2020).

Mujeres como Juana Bravo, Abigail Mendoza, Pilar Cabrera, Benedicta Alejo, Celia Florián o Martha González han cruzado fronteras con la cocina mexicana, lo que las ha

expuesto a un público en todo el mundo. Son vistas como guardianas del patrimonio gastronómico en México, transmitiendo y preservando su legado a las nuevas generaciones, lo que marca una deuda histórica del país hacia ellas (Durán & Sánchez, 2020).

Las cocinas de la región, lideradas por féminas, conservan los recetarios de la época prehispánica y emplean la "cocina de la milpa", donde el papel de la mujer es fundamental (Durán & Sánchez, 2020).

1.1.5 Demetria Castañón: un ejemplo de resistencia y legado en la panadería

El oficio de panadero en México ha sido tradicionalmente ejercido por hombres, debido a la percepción de que requiere fuerza bruta, horarios nocturnos y un ambiente "pesado". Sin embargo, la panadería en el hogar se asocia con mujeres. La historia de vida de Demetria Castañón, panadera de pulque por más de tres décadas en Calixtlahuaca, Estado de México, es un testimonio de cómo una mujer rompió este patrón machista (Durán & Sánchez, 2020).

Demetria aprendió el oficio por necesidad, para sacar adelante a sus siete hijos después de que su marido se ausentara. Aunque sus suegros elaboraban el pan en ocasiones especiales, ella se lanzó a aprender la tradición observando y realizando el "trabajo rudo" que implicaba. Su dedicación le permitió mantener a su familia y dar educación a sus hijos. Ella sigue elaborando el pan porque le gusta y porque es lo que sabe hacer. Demetria resalta la importancia de hacer las cosas "con amor" en este oficio (Durán & Sánchez, 2020).

Ella busca enseñar a otras personas, no solo a su familia, para que la tradición del pan de pulque artesanal no se pierda, creyendo que "el pan nunca se va a perder". Su historia es un ejemplo de cómo las mujeres han incursionado en oficios masculinos y han logrado salir adelante, mostrando su capacidad y rompiendo esquemas de género (Durán & Sánchez, 2020).

1.1.6 Retos Pendientes

A pesar de los avances, ser chef mujer o cocinera tradicional no es fácil, es una actividad agotadora física y mentalmente, y la competencia en un mundo donde dominan los hombres es

un reto superior. Las brechas económicas y discriminación siguen presentes, en especial para las mujeres de cocina tradicional, quienes carecen de apoyo para la promoción de su cultura (Durán & Sánchez, 2020).

La falta de educación y la menor exposición pública de las cocineras contribuyen a la sumisión, jornadas amplias de trabajo, sueldos bajos y limitado apoyo. Por otro lado, mujeres con preparación en gastronomía y que laboren en alta cocina tienen mayor desenvolvimiento en su profesión, con mejores oportunidades (Durán & Sánchez, 2020).

Se requiere trabajo en equipo entre autoridades, empresarios, cocineras y chefs, así como la promoción de espacios de igualdad por parte de los consumidores, para seguir impulsando el reconocimiento y desarrollo de las mujeres en la gastronomía a nivel nacional y mundial (Durán & Sánchez, 2020).

1.2 Roles tradicionales femeninos en los restaurantes

Los roles tradicionales asignados a las mujeres en los restaurantes refuerzan la división sexual del trabajo, donde se espera que desempeñar tareas relacionadas con el servicio y la limpieza (Zabludovsky Kuper, 2020). Estas dinámicas se basan en estereotipos de género que relacionan al sexo femenino con la atención y cuidado, llevando a las mujeres a ocupar roles menos visibles y sin reconocimiento.

En poblaciones como las otomías de México, las mujeres se han considerado guardianas de su patrimonio en la cocina, no obstante, sus aportes no se han visibilizado por la cultura que solo favorece el papel del hombre en espacios públicos. Aún así, los cambios económicos y sociales motivan a las mujeres a ampliar sus roles, incluso en contra de las barreras culturales (Sánchez Valdés et al., 2020).

Los roles tradicionales femeninos también se ven reforzados por la violencia simbólica, que opera a través de normas y valores que dictan como las mujeres deben comportarse en el ámbito laboral. Este fenómeno, descrito por (Álvarez Espinoza, 2016) evidencia como las

mujeres son sancionadas, ya sea explícita o implícitamente, por transgredir los roles asignados, perpetuando una estructura que las posiciona como subordinadas en el espacio laboral.

En el trabajo, las cifras señalan que las mujeres son parte importante de la fuerza laboral en establecimientos gastronómicos, pero no representan los puestos de liderazgo. Tal es así que, en México, 59,3% del personal hotelero y en restaurantes pertenecen al sexo femenino, pero su rol en dirección es casi nulo. Estos datos señalan la distribución dispar del poder que perpetúa el desequilibrio en los sueldos y dificulta el impacto de las políticas de género en el sector (Zabludovsky Kuper, 2020).

Estudios recientes sugieren que el cambio de roles tradicionales requiere una intervención conjunta entre empleadores, gobiernos y la sociedad civil, para transformar las políticas culturales que perpetúan la desigualdad (Nina Billorou & Jimena Sandoya, 2019a; Sánchez Valdés et al., 2020).

1.3 Estadísticas y situación actual

En un análisis realizado en Ecuador, se encontró que el 55,7% de las personas empleadas en el sector informal corresponden a mujeres, quienes enfrentan barreras significativas para acceder a empleos formales. Esto se ve reflejado en el sector gastronómico, donde las mujeres suelen ocupar posiciones como ayudantes de cocina y personal de limpieza, mientras que los hombres predominan en los roles como chefs y gerentes (Landy Mora & Ana Vera, 2024).

Tabla 1

Distribución de roles por género en restaurantes

Puestos	%Mujeres	%Hombres
Ayudantes de Cocina	65%	35%
Personal de limpieza	75%	25%

Cocineros de Primera Línea	60%	40%
Chefs Ejecutivos	20%	80%
Gerentes de Restaurantes	15%	85%

Fuente: Elaboración propia basada en datos de (García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022)

Esta segmentación no solo refleja los roles tradicionales asignados culturalmente a hombres y mujeres, sino que también perpetúan las desigualdades económicas y sociales. Por ejemplo, en roles de liderazgo, las mujeres constituyen solo el 15% de los puestos, lo que indica un claro efecto del “techo de cristal”, una barrera invisible que les impide ascender a posiciones de poder debido a perjuicios de género y normas organizacionales tradicionales (López Mato et al., 2022).

En otro orden de ideas, los trabajos relacionados con el servicio como las meseras, son parte relevante de la fuerza laboral en mujeres, aunque estos empleos se caracterizan por mayor precariedad en las condiciones de trabajo. Este problema se vincula a la falta de acceso a capacitación y políticas de igualdad en empresas, lo que mantiene una menor probabilidad de crecimiento en el sector (García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022).

Para afrontar esas situaciones de desigualdad, la evidencia actual sugiere que se implementen políticas de equidad de género en el entorno de la organización. Estas medidas incluyen programas de mentoría para mujeres, la flexibilización de horarios laborales para conciliar la vida familiar y profesional, y la capacitación en habilidades de liderazgo. Asimismo, se destaca la importancia de promover una cultura organizacional integral que valore el aporte femenino en todos los niveles de la jerarquía laboral (Lopez Mato et al., 2022).

1.3.1 Desigualdad de género en el ámbito laboral (definición)

La desigualdad de género en el área del trabajo hace referencia a las diferencias existentes entre los beneficios y condiciones laborales entre ambos sexos, en base a normas o estereotipos de género (Araki & Olivos, 2025). En el área de la gastronomía, las disparidades son claras, puesto que se destina a las mujeres a tareas básicas (Silvia C. Scholtus 2015, s/f). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la importancia de establecer medidas que fomenten la equidad para conservar entornos de inclusión en el trabajo (Nina Billorou & Jimena Sandoya, 2019).

En términos generales, la desigualdad de género en el trabajo abarca las diferencias en el salario, limitado acceso a puestos de líderes y la mayor carga de roles domésticos. Todo ello tiene una repercusión negativa en el desarrollo profesional y económico en mujeres. Pese a los avances conseguidos, persisten estos problemas en países hispanos. En Ecuador, por ejemplo, aunque se han observado una reducción en la brecha salarial en los últimos años, las mujeres siguen percibiendo ingresos menores en comparación con los hombres, lo que evidencia una inequidad estructural en el mercado laboral (Prieto & De Guzmán, 2013).

1.3.2 Segregación horizontal y vertical

La segregación horizontal y vertical son fenómenos clave para analizar a profundidad la desigualdad en el sector gastronómico. La de tipo horizontal hace referencia a la forma en que las mujeres se concentran en ocupaciones que históricamente se han destinado a ellas, como ayudar en la cocina o limpiar (Gómez Bañuelos et al., 2017).

La de tipo vertical, por otro lado, se refiere a las barreras que impiden que las mujeres alcancen puestos de líderes, lo que se conoce como “techo de cristal”. En el ámbito de la gastronomía, solo el 20% de los jefes son mujeres, señalando que las normas culturales y organizacionales les dan mayor ventaja a los hombres (Cárdenas et al., 2014).

La interacción entre los tipos de segregación fortalece la situación de desigualdad, lo que limita el crecimiento de las mujeres en la profesión y conserva su exclusión de puestos

estratégicos. Un estudio realizado en Chile encontró que solo el 21,7% de las mujeres tienen cargos directivos, marcando la tendencia mundial a la discriminación femenina en puestos de poder (Cárdenas et al., 2014).

Estas fronteras no solo limitan el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también refuerza la percepción de que los roles de liderazgo no son adecuados para ellas (Cárdenas et al., 2014).

Además, es necesario adoptar políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, permitiendo que las mujeres que participen plenamente en la fuerza laboral sin estar limitadas por roles tradicionales (Cárdenas et al., 2014).

1.3.3 Barreras y desafíos para la mujer en el sector gastronómico

Las mujeres en el sector gastronómico enfrentan barreras complejas que reflejan tanto desigualdades históricas como dinámicas contemporáneas. Desde roles tradicionales profundamente arraigados hasta limitaciones sistemáticas en el acceso a oportunidades, las barreras estructurales y culturales dificultan su pleno desarrollo profesional. En este contexto las mujeres son desproporcionalmente relegadas a puestos de menor visibilidad, como la preparación de alimentos y el servicio (Sánchez Valdés et al., 2020).

La división sexual del trabajo que asigna a las mujeres tareas relacionadas con el cuidado y la cocina, entrelazada con los estereotipos de género. Sin embargo, los procesos de globalización y la transformación de roles han llevado a una pérdida paulatina de estas tradiciones, exacerbada por factores económicos y ambientales que obligan a muchas mujeres a buscar empleos fuera del hogar (Sánchez Valdés et al., 2020)

La investigación destaca que, aunque las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral, solo un pequeño porcentaje logra acceder a roles estratégicos (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024). En añadidura, las situaciones claras de discriminación y

perjuicios en los procesos de contratación y promoción tienen un papel en la conservación de desigualdad de género en el sector.

Otro determinante es el limitado acceso a programas formadores de mujeres que asumen papeles de líderes. Según (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024), que el sexo femenino se desarrolle requiere habilidades técnicas y emocionales, sobre todo resiliencia. Estos aspectos deben ser cultivados desde edades tempranas para ayudarles a superar barreras sociales o profesionales.

En el entorno global, las mujeres también enfrentan desafíos relacionados con la precarización laboral y etc. En América Latina, por ejemplo, las mujeres en el sector gastronómico suelen trabajar en condiciones informales, sin acceso a beneficios laborales ni protección social adecuada. Estas condiciones limitan su capacidad para progresar y contribuyen a perpetuar ciclos de pobreza y desigualdad (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024).

Una investigación reciente llevada a cabo en Esmeraldas- Ecuador por (Zambonino & Vásquez, 2023) revela datos similares referentes a otros estudios en el extranjero y con los datos relevados en el presente estudio en la ciudad de Ibarra, lo cual permite extender los hallazgos locales hacia un patrón estructural que atraviesa diferentes regiones del país. Este estudio, centrado en la participación de género en establecimientos gastronómicos, identifica que la asignación de roles dentro de las cocinas sigue presente estereotipos y divisiones de género en el trabajo, reproduciendo más desigualdades simbólicas como materiales.

Los datos recolectados en Esmeraldas revelan que el 75% de los encuestados (propietarios y trabajadores del sector) reconocieron haber vivido o presenciado discriminación de género en contextos culinarios, y un 100% afirmó que existen estereotipos sobre que tareas deben desempeñar hombres y mujeres. Además, el 90% percibe que las tareas culinarias siguen

distribuidas de forma desigual, predominando aquellas “feminizadas” como la preparación o limpieza dentro del hogar, mientras que los hombres ocupan espacios de decisión.

1.3.4 El techo de cristal como barrera estructural

Según (García Cuesta et al., 2018), el “techo de cristal” representa una metáfora para explicar la ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo, incluso cuando poseen las competencias y trayectoria necesarias son leyes explícitas ni reglamentos formales los que impiden el acceso, sino barreras culturales, organizacionales y sociales que dificultan el acceso a cargos de responsabilidad (García Cuesta et al., 2018). Esta idea es especialmente relevante para el sector gastronómico, que comparte con la industria hotelera una fuerte división de género en el trabajo, las mujeres predominan en tareas operativas y de cuidado, como la limpieza y cocina básica, mientras que los hombres concentran las jefaturas en cocina, bebidas o dirección general.

Además del techo de cristal, estas autoras identificaron otros conceptos complementarios, como el laberinto de cristal (que alude a los múltiples obstáculos en la carrera de las mujeres) y el suelo pegajoso (que describe como las mujeres son retenidas en los niveles inferiores del organigrama). Incluso se menciona el techo de cemento, una categoría que remite a las barreras internas y autolimitaciones que algunas mujeres desarrollan por miedo a la incompatibilidad entre vida laboral y familiar, lo cual también fue observado en las entrevistas realizadas a trabajadoras del sector turístico en Tenerife (García Cuesta et al., 2018).

Este conjunto de barreras se expresa en desigualdades reales, como lo demuestra el hecho de que, en los hoteles de cinco estrellas en Tenerife, solo el 13% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres. En cocinas y restaurantes, la representación femenina en cargos de jefatura es prácticamente nula (García Cuesta et al., 2018). A pesar de tener igual o mayor experiencia que sus colegas varones, las mujeres suelen permanecer en cargos

intermedios durante más tiempo, enfrentando exigencias de sobre esfuerzo, control de imagen y escasa conciliación.

1.3.5 Igualdad de oportunidades y género: un enfoque desde la sociología crítica.

El concepto de igualdad de oportunidades ha sido ampliamente debatido en el campo de la sociología de la educación y del trabajo. Tradicionalmente, ha sido comprendido como el principio según el cual todos los individuos deben tener acceso a los mismos recursos y posibilidades para alcanzar posiciones sociales, partiendo de sus méritos y capacidades. No obstante, diversas corrientes críticas (especialmente la sociología francesa representada por Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron y François Dubet) debaten esta postura, argumentando que el discurso meritocrático enmascara mecanismos estructurales de reproducción de la desigualdad social (Vásquez, 2021).

En particular, Bourdieu y Passeron (1970/2019) sostienen que las instituciones sociales, como la escuela o el sistema laboral, reproducen las desigualdades preexistentes mediante la valorización de ciertos capitales culturales heredados por las elites. Así, se configura un “habitus” de clase que condiciona las apariciones y posibilidades reales de movilidad. En este marco, la noción de igualdad de oportunidades, lejos de garantizar equidad, puede servir como una retórica legitimadora de procesos de exclusión que se presentan como resultados “justos de una competencia supuestamente neutral.

Trasladando al ámbito laboral, esta lógica revela que las mujeres, especialmente en sectores estructurados jerárquicamente como la industria gastronómica, accede con mayor dificultad a posiciones de liderazgo debido no solo a prejuicios de género, sino a una distribución desigual de capitales sociales, culturales y simbólicos que restringen trayectorias profesionales.

Desde una perspectiva jurídica y laboral, la igualdad formal entre hombres y mujeres ha sido reconocida en diversos instrumentos internacionales. Sin embargo, el que se

mantengan las discriminaciones de forma directa o indirecta, muestra que la igualdad no es lo mismo que equidad en la práctica (Vásquez, 2021).

Las de tipo directo ocurren cuando se evita el acceso a condiciones laborales por el solo hecho de pertenecer a un sexo. Mientras que las indirectas se manifiestan cuando las normativas aparentemente comunes generan efectos negativos para las mujeres (Vásquez, 2021). En el contexto de restaurantes categorizados, esta última forma de exclusión suele expresarse en la asignación de roles feminizados (como atención al cliente o tareas de limpieza), la menor representación en cocinas de autor o dirección operativa, y la penalización social de la maternidad como una “interrupción” de la carrera profesional.

Marco normativo internacional y acciones positivas en las últimas décadas, el derecho internacional del trabajo ha desarrollado un cuerpo normativo orientado a la protección de la mujer trabajadora, destacándose los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre ellos el convenio 183 sobre protección de la maternidad. Este instrumento jurídico establece la garantía fundamental para evitar despidos arbitrarios por embarazo y promueve condiciones laborales que permitan la conciliación entre trabajo y familia. A su vez, el principio de no discriminación presente en tratados como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), exige a los Estados adoptar acciones positivas o correctivas orientadas a superar desigualdades históricas. En el ámbito profesional, estas situaciones se traducen en bonos por contratar personal femenino, cuotas de representación o permisos por paternidad iguales. En lo gastronómico, su aplicación garantiza que las mujeres sean incluidas en todos los niveles organizacionales.

En la cocina de alta gama, se evidencian desafíos claros, caracterizados por dinámicas laborales con mayor exigencia, mayor carga de trabajo y exigencias competitivas, las cuales acentúan las disparidades de género y limitan la oportunidad que tienen las mujeres de ocupar puestos de liderazgo gastronómico (Castañeda, 2021).

Entre los principales desafíos identificados se encuentran la segmentación horizontal (concentración en ciertos roles “feminizados”), segmentación vertical (escasa presencia en cargos jerárquicos) y la doble carga laboral quien implica la compatibilización del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Además, prácticas como el acoso laboral, la desvalorización de competencias y la falta de mentoría femenina agravan la estructura en estos espacios.

Hacia una justicia estructural y redistributiva, (Educación et al., 2011), retomando el debate entre igualdad de oportunidades e igualdad de posiciones, propone que una verdadera justicia social no puede limitarse a ofrecer a todos la posibilidad de competir por los mismos puestos, sino que debe cuestionar la estructura misma de distribución de esos puestos (Castañeda, 2021). De ese punto de vista, la exigencia es que se fomente la igualdad y equidad, tomando en cuenta las diferencias entre las trayectorias, inicios y necesidades propias de cada grupo que previamente ha sido excluido, como las mujeres.

De esta forma, se invita a que los establecimientos pongan en práctica estas exigencias de forma responsable, conservando las condiciones de equidad, rompiendo estereotipos y permitiendo la construcción de un entorno inclusivo y justo para todos los colaboradores, independiente de su género.

1.3.6 Mujeres en la alta cocina: barreras, trayectorias y éxito

Las mujeres en la cocina contemporánea se han visto representadas a través de diferentes figuras, las cuales han enfrentado obstáculos significativos a causa de ser reconocidas y liderar en la alta cocina. La cultura culinaria en la historia se ha relacionado con beneficios para las mujeres como el rol doméstico, cuidado y traspaso de tradiciones que contribuyen a que la gastronomía sea considerada una competencia femenina. Sin embargo, cuando la cocina se profesionaliza en el contexto de la “haute cuisine” y las reconocidas

distinciones internacionales, como las estrellas Michelin, la presencia femenina se vuelve mucho más escasa y, en muchos casos, invisible en los niveles más altos de reconocimiento.

Desde los inicios del reconocimiento formal en la gastronomía, Eugénie Brazier fue pionera en romper con estos esquemas, siendo considerada la primera mujer en ganar tres premios Michelin en 1933. Sin embargo, para 2014, seis féminas alcanzaron esta distinción en relación con sus pares masculinos, marcando las diferencias en el acceso a los mejores reconocimientos en el sector (Bautista et al., 2016).

Uno de los aspectos más destacados en la discusión sobre la representación femenina en la gastronomía profesional es la cultura de hegemonía masculina que domina las cocinas de alta gama. La tradición francesa, por ejemplo, se caracteriza por un ambiente “brimming with machismo” y “perpetually mustached kitchens”, donde la masculinidad se asocia con la autoridad, la fuerza y la competencia, relegando a las mujeres a roles de apoyo o a las tareas domésticas (Davis, 2007). Esta cultura hegemónica se mantiene a través de prácticas como el exclusivismo en redes profesionales, la falta de mentores femeninos y la perpetuación de estereotipos que vinculan a las mujeres con cualidades “femeninas” que, en la lógica del sector, no corresponden a la competencia necesaria para alcanzar los niveles más altos en la gastronomía.

Aún así, la evidencia actual señala una modificación en la percepción y oportunidades que se tiene de las mujeres en gastronomía. Chefs como Leonor Espinoza que ha sido reconocida como la mejor chef femenina según “The World’s 50 Best Restaurants” le ha dado mayor visibilidad, con lo que puede proyectar esa imagen de líder (Davis, 2007). No obstante, en la parte económica y de crecimiento, las oportunidades son limitadas. La discriminación y los prejuicios, además de la carga desproporcionada de responsabilidades familiares que enfrentan muchas mujeres, limitan su participación plena en los espacios de poder y decisión.

En el ámbito de la gastronomía tradicional, el papel de las mujeres como portadoras de conocimientos ancestrales y tradiciones culinarias resulta fundamental para la conservación del patrimonio inmaterial. Como señalan (Beltrán Rueda & Mora Forero, 2022) las cocineras tradicionales en las plazas de mercado de Bogotá desempeñan un papel clave en la transmisión de recetas, técnicas y saberes que reflejan la identidad cultural de su comunidad. Estas mujeres, en su mayoría, han adquirido sus conocimientos a través de la tradición familiar y la experiencia laboral, manteniendo vivas las tradiciones culturales que, además, tienen un gran potencial para potenciar el turismo gastronómico y cultural.

No obstante, en estos espacios tradicionales, la presencia femenina también está condicionada por estereotipos y roles de género que limitan su reconocimiento social y económico. La cultura patriarcal y las estructuras sociales muchas veces invisibilizan su trabajo, relegándolas a un rol de apoyo o de “recolectoras” de saberes en lugar de protagonistas de la innovación y el liderazgo en la gastronomía.

En definitiva, la participación de mujeres en la gastronomía es bien limitada y lo seguirá siendo mientras no se establezcan procesos justos que vayan dirigidos a modificar las políticas públicas en los establecimientos y que, por tanto, mejoren la visibilidad y el reconocimiento que tiene este grupo poblacional como protagonistas de la cultura culinaria.

La lucha constante que se ha venido estableciendo entre los estereotipos y el liderazgo de las mujeres en el ámbito gastronómico le ha dado valor a las tradiciones culinarias que se han transmitido de generación en generación en el sexo femenino con el fin de garantizar una participación justa, equitativa y enriquecedora para la gastronomía de forma general.

El hecho de integrar estas visiones de género en la práctica contribuye a una situación de justicia social en el sector culinario, lo cual potencia la diversidad e innovación para el futuro.

1.3.7 Repensar la gastronomía local desde la soberanía alimentaria: Una mirada al rol de las trabajadoras en Ibarra- Ecuador

La investigación desarrollada en restaurantes formales en la ciudad de Ibarra arroja datos importantes. La mayoría de las mujeres que trabajan en cocina, servicio, administración y otras funciones. A pesar de que hacen que todo funcione, su trabajo no se valora igual. De hecho, se compara con la situación de Haití “Food Sovereignty For Health, Agriculture, nutrition, And Gender Equity” de (Steckley et al., 2023). Aunque ese artículo se base en otro país, nos ayuda a entender mejor lo que pasa en el nuestro, ya que analiza cómo se organiza todo el sistema alimentario: desde la preparación de alimentos, hasta la forma en la se obtiene la materia prima como se consume.

Lo que propone (Steckley et al., 2023) es cambiar el enfoque tradicional de la “seguridad alimentaria”, que solo se preocupa por tener suficiente comida disponible, por otro más amplio llamado “soberanía alimentaria”. Este nuevo enfoque dice que no basta con comer, además también importa cómo se produce la comida, quien también toma las decisiones, que alimentos se valoran y que relación tienen con nuestra cultura. Es decir, no se trata solo de tener alimentos, sino de tener el derecho y el conocimiento de que comemos, como lo hacemos y con quien lo hacemos. Y eso, aunque no se tenga presente, también está relacionado con las mujeres que trabajan en restaurantes.

En los restaurantes, muchas veces los menús no están pensados con productos locales, sino que imitan a cocinas extranjeras. Este factor puede tener como resultado el dejar de lado los ingredientes propios de nuestra zona, por ejemplo: el chocho, la quinua, el maíz, el melloco o el cuy. Estos alimentos, que forman parte de nuestra historia, van desapareciendo de platos formales. Y con ellos, también desaparecen las técnicas culinarias ancestrales y los conocimientos que muchas mujeres han heredado de generación en generación. Lo que propone

el artículo es que hay que recuperar ese valor cultural y económico de lo que conocemos, y eso empieza también por reconocer el trabajo que hay detrás, como el de las cocineras y cocineros.

Como explica (Steckley et al., 2023) en Haití, muchas mujeres conocidas como Madanm Sara se encargan de vender los alimentos en los mercados, conectar a los campesinos con los consumidores y distribuir productos locales. Pero durante años, no tuvieron mucha atención y no las tomaron en cuenta para decisiones importantes. Esto puede asemejarse a nuestra realidad: aunque las mujeres son las que cocinan, atienden y limpian en los restaurantes, casi nunca participaban en decisiones de fondo, ni reciben reconocimiento. En ambos casos, se invisibiliza un trabajo clave. Si hablamos de soberanía alimentaria, ese trabajo debería estar en el centro.

Como Haití llegó a depender de alimentos importados porque las políticas de su gobierno permitieron la entrega masiva de productos baratos de otros países, como el arroz estadounidense. Este daño a los campesinos y la forma de comer. Los alimentos tradicionales, hechas con maíz, yuca o sorgo, fueron reemplazados por productos industriales más baratos, pero menos nutritivos. En nuestra realidad ocurre algo parecido: los restaurantes prefieren usar productos fáciles de conseguir en supermercados, y a los proveedores mayoristas, no agricultores locales. Esto hace que pierda la relación entre lo que se come en la ciudad y en lo que se produce en el campo.

En el sentido del desarrollo económico, la soberanía alimentaria nos invita a pensar en un modelo diferente ayudar con el crecimiento de los pequeños emprendimientos o a las mujeres que cocinan en casas, ferias o negocios familiares ya que no reciben mucho apoyo ni reconocimiento. También nos incentiva a pensar en un modelo diferente: uno donde el crecimiento no se mida solo en lo monetario, sino también en bienestar, equidad y sostenibilidad.

Para análisis futuros se recomienda realizar algunos cambios, por ejemplo, los restaurantes podrían comprometerse a usar más productos locales, contratar a más mujeres a diferentes funciones, incluir platos tradicionales en las cartas y contar con proveedores directos del campo. También proponer como crear políticas públicas en conjunto como en Haití que unía diferentes ministerios como: salud, agricultura, nutrición, comercio y cultura. Lo cual les permitió pensar en conjunto soluciones para el sistema alimentario.

1.4 Marco Legal

El presente estudio se fundamenta en un marco jurídico sólido que respalda el análisis del rol de la mujer en el sector gastronómico formal de la ciudad de Ibarra. A través de la revisión de normas constitucionales, leyes laborales nacionales, legislación contra la violencia de género y tratados internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano, se construye un marco legal que no solo reconoce los derechos laborales de las mujeres, sino que también establece obligaciones concretas para el sector privado y público respecto a la equidad de género.

Los siguientes artículos y normativas fueron analizados y adaptados específicamente al objeto de estudio, considerando el contexto de los restaurantes categorizados de Ibarra, que representan un espacio laboral formal, pero con condiciones estructurales.

1.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art. 11, numeral 2: este artículo prohíbe todo tipo de discriminación, incluyendo la basada en sexo y género. En esta investigación, se usa como base para analizar las prácticas discriminatorias que persisten en el sector gastronómico, como la segregación de las mujeres en puestos de menor prestigio o menor remuneración, así como la dificultad para acceder a cargos de liderazgo (Martínez et al., 2011).

En la presente investigación hemos detectado en cinco restaurantes categorizados que no perpetúan al acatar este artículo ya que se encuentran con empleados mayormente hombres y con una mínima presencia femenina y en puestos de bajo reconocimiento.

Art. 66, numeral 3: Reconoce el derecho a la igualdad material. Este principio fue adaptado al estudio para sustentar que no basta con ofrecer las mismas oportunidades en papel, sino que se deben corregir desigualdades estructurales dentro de los restaurantes, como las cargas desiguales de trabajo y la falta de acceso a formación profesional en las mujeres (Martínez et al., 2011).

Art. 70: En este artículo establece la obligación del Estado de implementar políticas públicas con enfoque de género. En la investigación, se considera que este enfoque puede aplicarse a la regulación y supervisión de la categorización de restaurantes en Ibarra, incorporando criterios que favorezcan la participación equitativa de mujeres y hombres (Martínez et al., 2011)

Art. 332: Obliga al Estado a promover condiciones laborales sin discriminación. Aunque los restaurantes categorizados son en su mayoría emprendimientos privados, este principio se utiliza para argumentar que tanto de la política pública local como la regulación municipal deben vigilar que se cumplan condiciones laborales equitativas, sin sesgos de género (Martínez et al., 2011).

1.4.2 Código del Trabajo del Ecuador

Art. 2 y 3: Estos artículos consagran los fundamentos de la igualdad y no discriminación independiente del género en relaciones laborales. En esta investigación se aplican para evaluar si en los restaurantes categorizados existen barreras de acceso, trato desigual o falta de oportunidades para mujeres en comparación con los hombres, especialmente en cargos administrativos o de dirección (Ivonne Núñez, 2025).

Art. 42, numeral 33: Este artículo protege a las trabajadoras embarazadas y en lactancia. Se adaptó el estudio para evaluar si en esos restaurantes existen condiciones y protocolos que respeten los derechos, o sino más bien se respetan las prácticas discriminatorias que limitan la contratación o permanencia de mujeres en edad fértil (Ivonne Núñez, 2025).

Art. 95 y siguientes: Regulan condiciones de trabajo en establecimientos como restaurantes. En el marco de esta investigación, se revisa si dichas condiciones son respetadas específicamente con la relación a las trabajadoras mujeres y si la categorización de restaurantes incluye estándares de respeto a derechos laborales con enfoque de género (Ivonne Núñez, 2025).

El presente estudio se fundamenta en un marco jurídico sólido que respalda el análisis del rol de la mujer en el sector gastronómico formal de la ciudad de Ibarra. A través de la revisión de normas constitucionales, leyes laborales nacionales, legislación contra la violencia contra la violencia de género, y tratados internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano, se contribuye un marco legal que no solo reconoce los derechos laborales de las mujeres, sino que también establece obligaciones concretas para el sector privado y público respecto a la equidad de género.

Los siguientes artículos y normativas fueron analizados y adaptados específicamente al objeto de estudio, considerando el contexto de los restaurantes categorizados de Ibarra, que representan un espacio laboral formal, pero con condiciones estructurales que pueden reproducir desigualdades de género.

Capítulo 2: Metodología

2.1 Diseño de la investigación

En el presente trabajo se opta por un diseño no experimental de tipo transversal o descriptivo, ya que tiene como objetivo recolectar datos y categorizar los roles y desafíos que enfrentan las mujeres colaboradoras en los restaurantes de la ciudad de Ibarra y se utilizara un enfoque cuantitativo, los cuales nos permitirá recolectar y analizar datos que nos ayuden a identificar las tendencias y características del rol de la mujer en este sector.

2.2. Población y muestra

Muestra: La población para esta investigación se sustenta en mujeres que trabajan en restaurantes categorizados seleccionados de 2 a 4 tenedores de la ciudad de Ibarra que son 20 establecimientos (Tabla 1

Distribución de roles por género en restaurantes , en roles como dueñas, gerentes, chefs, meseras, auxiliares de cocina y personal de servicio.

Muestreo: Se utilizará un muestreo se hará por juicio con la selección intencionada de los informantes, eligiendo participantes que puedan aportar información relevante sobre el tema. Se utilizo criterios de selección de informantes:

- Mujeres mayores de 18 años.
- Que tengan al menos seis meses de experiencia laboral y estabilidad en el mismo.
- Empleadas con formación profesional, técnica o que tenga amplia experiencia en el sector
- Personas que no deseen participar en el estudio.

El número de participantes se determinará con base en el criterio de saturación teórica, es decir, la recolección de datos se detendrá cuando las respuestas comiencen a repetirse sin aportar nueva información.

2.3. Instrumentos de Investigación

Para la recolección de datos en el presente estudio se emplearán instrumentos cuantitativos, con el fin de obtener una visión integral sobre el rol de la mujer en restaurantes categorizados y las barreras que enfrenta dentro del entorno laboral gastronómico. Después de la colección de datos, en la tabulación de datos de la presente investigación nos guiamos con un libro de códigos con las respectivas variables antes propuestas.

1. Edad = EDAD
2. Años de experiencia en la gastronomía = EXP
3. Nivel de formación = NIVEL_FORM
4. Rol desempeñado en el restaurante = ROL
5. Percepción sobre igualdad de oportunidades = EQ_OPRT
6. Presencia de acoso laboral= ACOSO
7. Percepción de cambio en el rol de la mujer= CAMBIO_ROL
8. Desafíos = DESA
9. Estereotipos asociados a trabajo femenino= ESTER_TIPO
10. Acceso a capacitación o apoyo profesional= CAPACI
11. Propuestas de mejoras sugeridas por la encuesta= PROP_MEJOR

2.4. Preguntas

¿Qué competencias y roles son comúnmente asignados a las mujeres en la profesión gastronómica, y cómo reflejan las ideologías de género presentes en este sector?

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó encuestas individuales que se diseñó bajo 4 secciones, para indagar sobre la trayectoria laboral de las mujeres en restaurantes, los desafíos que han enfrentado, su percepción del ambiente laboral y las oportunidades de ascenso. El cuestionario constó de 11

preguntas, para su formulación se basó en la revisión de estudios previos relacionados con el tema de investigación (ver tabla 2) .

Tabla 2.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	Ítems	Autor que sustentan
Edad		
Años de experiencia		
Nivel de formación		(Temizkan & Uslu, 2023)
	Administración/Gerencia	
	Cocina	
Rol que desempeña	Atención al cliente/Servicio	(García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022)
	Limpieza/Mantenimiento	
Percepción sobre igualdad de oportunidades		(Carmen Adán, 2008)
Presencia de acoso laboral		(Temizkan & Uslu, 2023)
Cambio en el rol de la mujer		(Zabludovsky Kuper, 2020)
	Falta de oportunidades de crecimiento	
Desafíos	Brecha salarial respecto a los hombres	(Carmen Adán, 2008a; Nina Billorou & Jimena Sandoya, 2019)
	Conciliación entre trabajo y vida personal	
Estereotipos asociados al trabajo femenino		(Türkmenadağ & Karaman, 2024)
Acceso a capacitación		(Nina Billorou & Jimena Sandoya, 2019; Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024)
	Programa de capacitación	
	Políticas de igualdad salarial	
Propuestas de mejora	Mayor representación femenina en puestos directivos	(Álvarez Espinoza, 2016; Carmen Adán, 200a)
	Estrategias para prevenir el acoso laboral	

2.6. Análisis de Fiabilidad

Para determinar la consistencia interna del instrumento aplicado en esta investigación, se realizó un análisis de fiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach y en base de una prueba piloto con preguntas aleatorias de la encuesta ya propuesta. Este indicador permite evaluar la homogeneidad de los ítems que componen una escala, es decir, el grado en que todos los elementos del cuestionario miden el mismo constructo.

A partir del análisis se obtuvo que $\alpha = 0.775$, valor que señala una fiabilidad aceptable. Como lo indica (Hernández & Pascual Barrera, 2018), al superar 0.70 se considera que el instrumento es adecuado para el estudio exploratorio, mientras que más de 0.80 y 0.90 son buenos o excelentes, respectivamente. Es así que, de acuerdo al valor que se ha calculado, se respalda la consistencia interna del instrumento, lo cual garantiza que cada uno de los ítems que lo conforman tienen coherencia y se relacionan entre sí para ser medidos y presentados en el análisis estadístico final. En este contexto, se puede afirmar que el instrumento utilizado cumple con criterios psicométricos apropiados para su aplicación dentro del presente estudio.

Tabla 3.

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
Alfa de Cronbach	
0.775	
Estadísticas de Fiabilidad de Elemento	
Si se descarta el elemento	
Alfa de Cronbach	
CAP	0.455
EXP	0.899
ACO	0.533

Elaboración propia en: Jamovi versión 2.6.26 (Rodríguez & Oviedo, 2025)

2.7. Procedimiento

La fase de campo se llevó a cabo en los meses de febrero y marzo del 2025, en 20 restaurantes categorizados de la ciudad de Ibarra y antes de realizar la encuesta física se solicitó el consentimiento informado y la participación voluntaria. Las encuestas se desarrollaron con las empleadas de los restaurantes seleccionados con un consentimiento informado y con confidencialidad. Y para esto se seleccionó a mujeres que sean mayores de edad y lleven uno o más años dentro del sector gastronómico.

2.8. Análisis de datos

Fue aplicado un análisis por temas, acorde a lo que sigue:

- Proceso de codificación y categorización de variables, basado en los temas de relevancia como liderazgo por mujeres, oportunidad de conseguir un ascenso, discriminación en el área laboral, brechas de salario y otros.
- Testimonios de participantes que sean sometidos a comparación para evidenciar patrones o diferencias.
- Resultados presentados en descripciones narrativas y cuadros por temas, donde se resuman las tendencias encontradas.

2.9. Consideraciones éticas

La integridad de las mujeres que participen del estudio se garantizará por los principios de ética:

- Consentimiento informado: Previo a la aplicación de la encuesta se solicitará autorización para recabar información oral y escrita.
- Confidencialidad: Las participaciones serán anónimas, evitando identificarlas de ninguna manera en resultados.
- Voluntariedad: Las mujeres pueden decidir si desean participar de forma libre y voluntaria, sin consecuencias de ninguna índole.
- Respeto y sensibilidad: Se abordarán los temas con empatía y respeto, asegurando que las participantes se sientan cómodas compartiendo sus experiencias.

Capítulo 3: Resultados

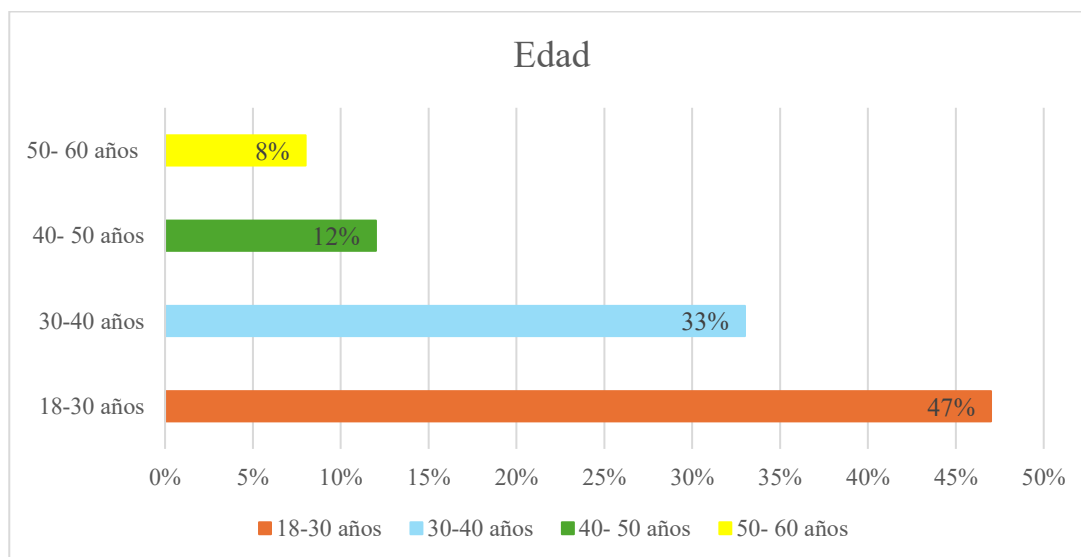
Luego de recopilar los datos mediante encuestas en la ciudad de Ibarra, en restaurantes categorizados entre 2 a 4 tenedores y con una participación efectiva de 20 establecimientos, se obtuvo en total de 75 encuestas validas dirigidas a mujeres que se desempeñan en el sector gastronómico. Con el objetivo de conocer sus percepciones acerca del rol de la mujer en este sector, desafíos y barreras a las que se enfrentan.

3.1 Perfil demográfico de los encuestados

En el rango más representativo etario es de 18 a 30 años, con un 47% de las encuestadas, con una presencia joven dentro de los establecimientos, seguido por personas de entre 30 a 40 años (33%), 40 a 50 años con (12%) y 50 a 60 años obtuvimos porcentajes menores (8%) cada uno, lo que indica que la mayoría de las personas del sector está compuesta por jóvenes adultos. Esto puede influir en apertura a nuevas dinámicas de equidad de edad.

Figura 1

Resultados de la edad de los encuestados



Nota. De nuestra autoría

Solo 23 personas (31%) reportaron tener un título de tercer nivel relacionado con gastronomía, frente a 52 personas (69%) que no lo poseen. Este dato revela una predominancia de aprendizaje empírico o formación técnica no formal en el sector, lo cual puede limitar las oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres si existen sesgos educativos.

Figura 2

Nivel de formación de los encuestados

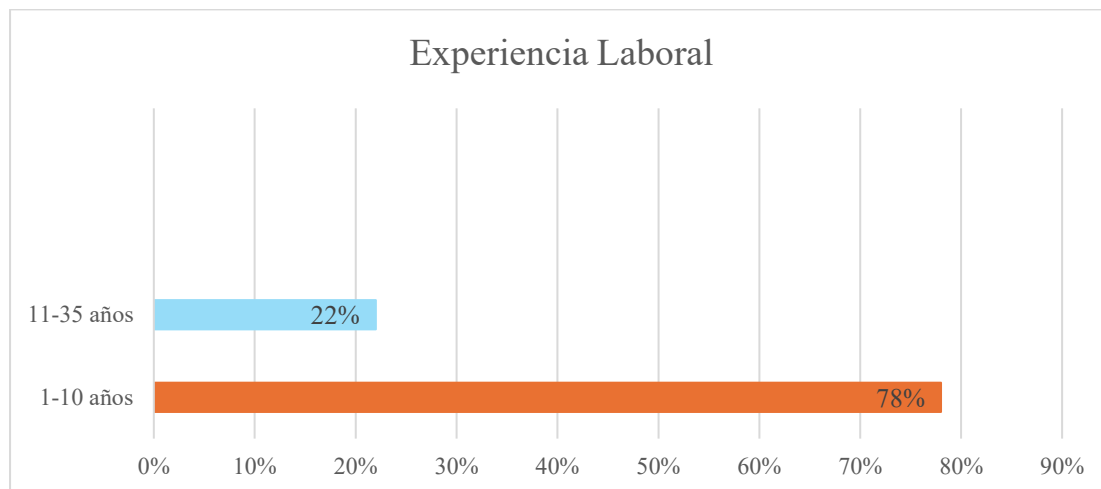


Nota. De nuestra autoría

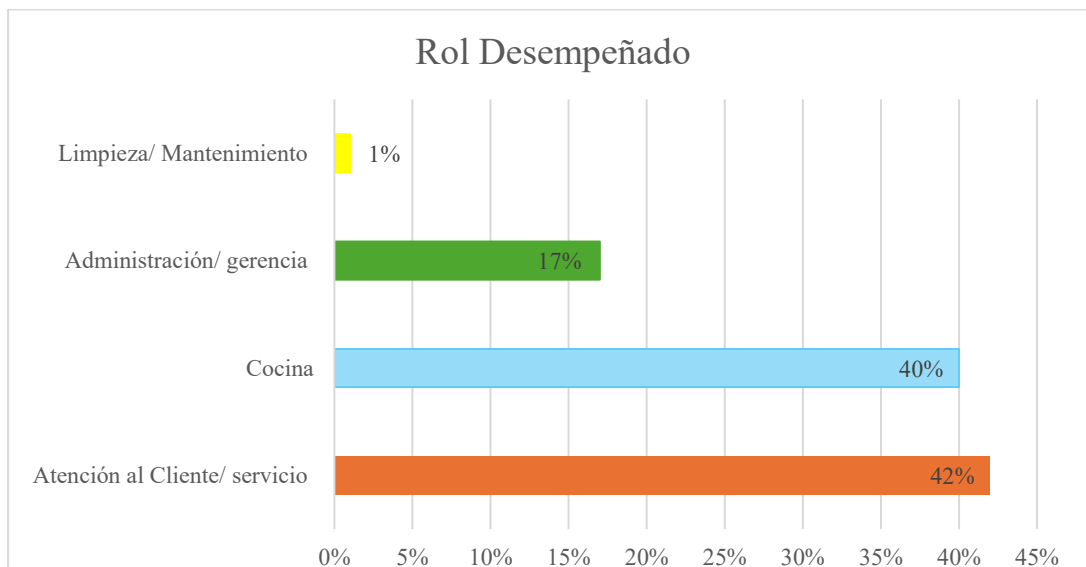
3.2. Trayectoria laboral de las mujeres en restaurantes

3.2.1. Experiencia Laboral

El 78% de las participantes tiene entre 1 y 10 años de experiencia laboral, lo cual sugiere una alta rotación o incorporación reciente al sector. A comparación de 22% que suma entre de 11 a 35 años de trayectoria. Esto indica una plata laboral extensa y con experiencia más amplia, la baja experiencia de las encuestadas puede afectar al acceso de puestos de liderazgo o estabilidad laboral.

Figura 3*Resultados de la experiencia laboral de los encuestados**Nota. De nuestra autoría***3.2.2. Rol desempeñado**

Los roles más destacados que se encontraron fueron la atención al cliente, donde meseras y cajeras representaron el 42% del total con 31 mujeres. A continuación, se encontró el área de cocina, que abarca chefs, sub chefs y ayudantes, con 40% y 30 personas. En el área de administración y genera, que incluye dueñas, administradoras y contadoras, se evidenció 17% de las encuestadas, es decir 13 mujeres, mientras que, en limpieza y mantenimiento como auxiliares, pasilleras o conserjes, únicamente 1 persona. Los datos obtenidos demuestran que la mayor parte del personal ejerce funciones operacionales y solo un pequeño grupo tiene cargo administrativo o de liderazgo, reflejando la brecha de género para la toma de decisiones en gastronomía.

Figura 4*Resultados del rol desempeñado de los encuestados**Nota. De nuestra autoría*

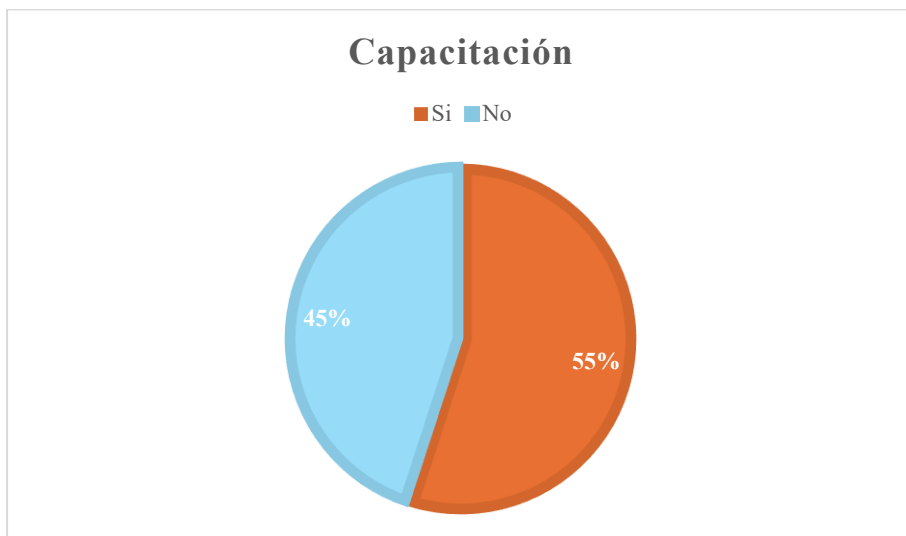
3.3. Los desafíos que han enfrentado

3.3.1. Capacitación

Del 100% de las participantes, 55% ha sido capacitada o ha participado de programas de desarrollo profesional, en contraparte con el 45% que revela que no ha tenido la oportunidad de participar de esos espacios. Estos hallazgos plantean los desafíos a los que se enfrentan las mujeres, así como resalta la importancia de garantizar el acceso a la formación continua con equidad.

Figura 5

Resultados de la capacitación de los encuestados



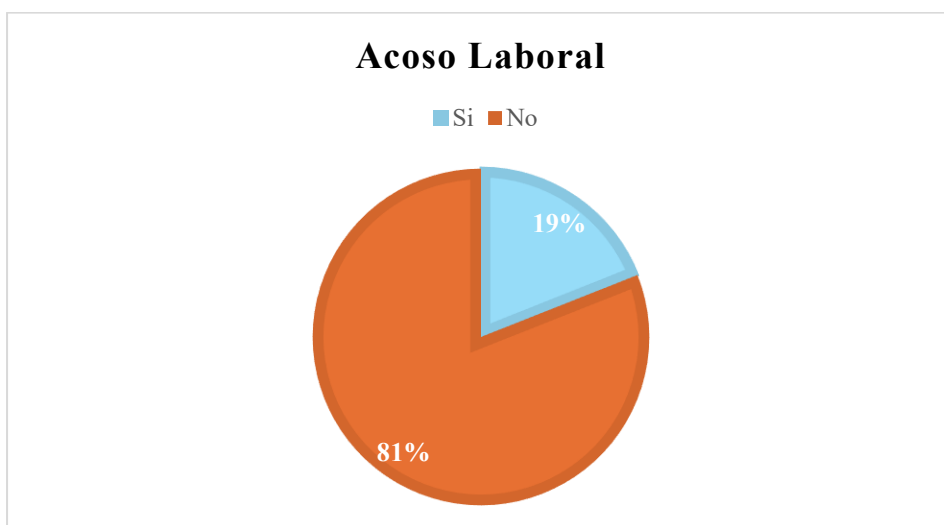
Nota. De nuestra autoría.

3.3.2. Acoso Laboral

Los resultados obtenidos muestran que el 81% de las mujeres encuestadas afirmaron no haber sido víctimas de acoso laboral, mientras que un 19% reportó haber de acoso laboral en su entorno trabajo.

Figura 6

Resultados sobre el acoso laboral que han experimentado los encuestados



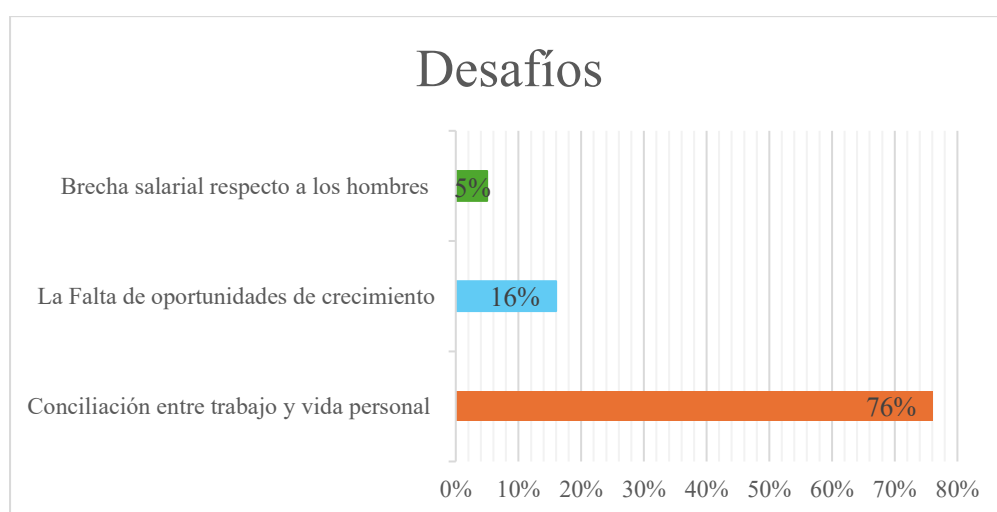
Nota. De nuestra autoría.

3.3.3 Desafíos

Los tres desafíos más mencionados fueron: Conciliación entre trabajo y vida personal con 76%. La falta de oportunidades de crecimiento con 16% y La brecha salarial respecto a los hombres con 5%. Esto resalta que las dificultades estructurales y culturales siguen afectando principalmente a las mujeres, en especial la carga de trabajo no remunerado y la falta de espacios de liderazgo.

Figura 7

Resultados sobre los desafíos que han experimentado los encuestados

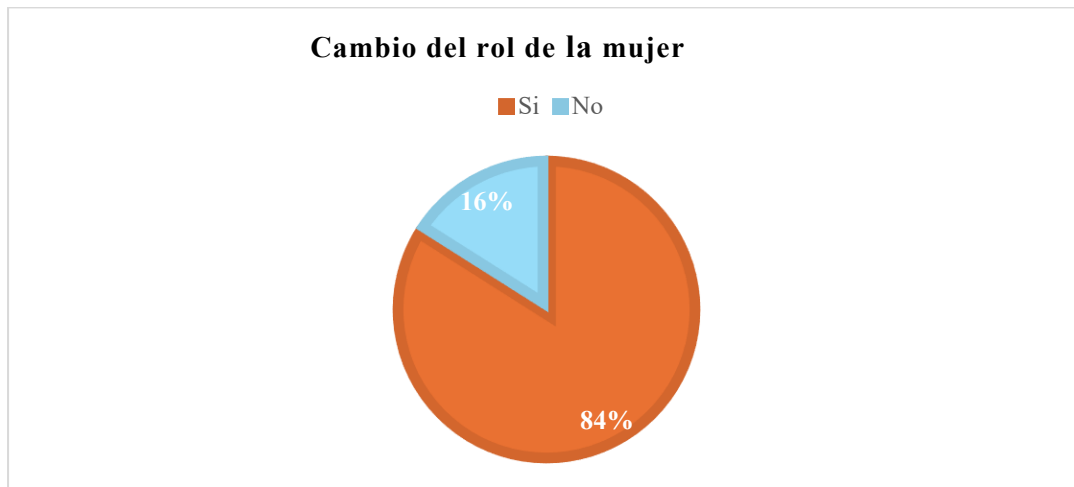


Nota. De nuestra autoría

3.4. Percepción del ambiente laboral

3.4.1. Cambio del Rol de la Mujer

Un 84% considera que el rol de la mujer ha cambiado en los últimos años, lo que puede interpretarse como percepción de progreso, aunque el por otra parte el 16% probablemente no percibido como suficiente frente a las brechas aun existentes.

Figura 8*Resultados sobre los cambios del rol de la mujer**Nota. De nuestra autoría*

3.4.2. Estereotipo

Un 71% considera que si existe un estereotipo sobre el tipo de trabajo que realizan las mujeres en los restaurantes de la ciudad. El 29% considera que no hay una estereotipación con respecto al desempeño que realizan dentro de los restaurantes solo por ser mujeres. Esto se traduce en una percepción social que aun limita las funciones y aspiraciones femeninas en el entorno gastronómico.

Figura 9*Resultados sobre los estereotipos en el rol de la mujer**Nota. De nuestra autoría*

3.4.3. Percepción de oportunidades de ascenso

Un 88% considera que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de ascenso que los hombres en el sector gastronómico. Mientras que el 12 si tener las mismas oportunidades que sus compañeros. Este dato refleja una percepción de inequidad estructural, probablemente asociada a estereotipos de género y limitaciones culturales.

Figura 10

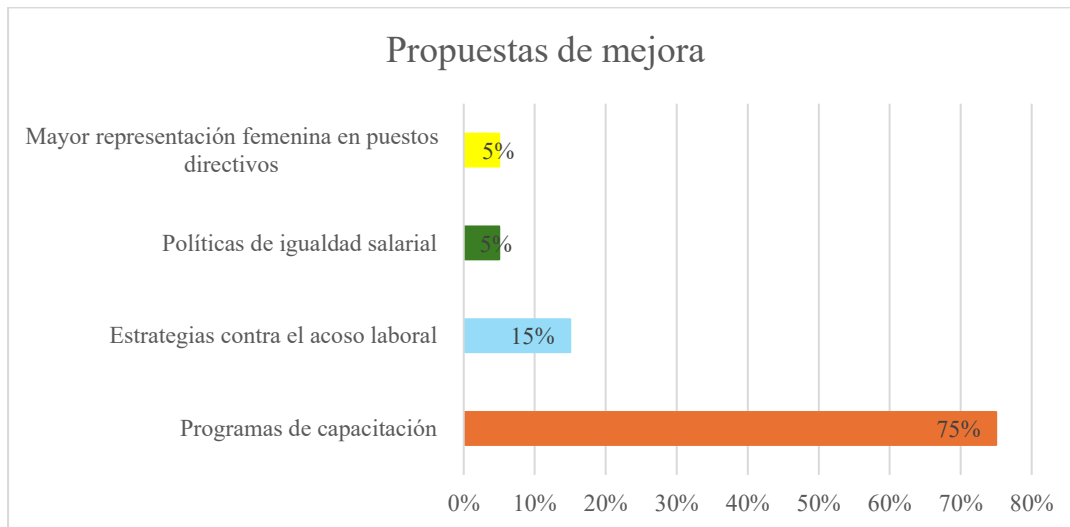
Resultados sobre la percepción de oportunidades de ascenso



Nota. De nuestra autoría

3.4.4. Propuestas de mejora

Las principales propuestas de mejora sugeridas fueron: Programas de capacitación 75% (56 respuestas), Estrategias contra el acoso laboral 15% (11 respuestas), Políticas de igualdad salarial 5% (4 respuestas) y por último Mayor representación femenina en puestos directivos 5% (4 respuestas). esto demuestra que la mayoría de encuestados reconoce la importancia de invertir en formación y protección laboral para promover en ambiente más equitativo.

Figura 11*Resultados sobre las propuestas de mejora**Nota. De nuestra autoría*

3.5 Discusión

Los hallazgos del presente estudio, evidencian la persistencia de desigualdades estructurales jerárquicas en el sector gastronómico de Ibarra, particularmente en restaurantes de 2 a 4 tenedores. Esta realidad se manifestó en la distribución de roles laborales, las percepciones de discriminación y las oportunidades de acceso a capacitación. Un dato relevante fue que el 88% de las mujeres encuestadas consideran que no existe las mismas oportunidades de ascenso para ambos géneros, lo que corrobora los planteamientos de (Adán, 2008; García Cuesta et al., 2018) sobre la insuficiencia de la igualdad formal.

Las propuestas de mejora apuntan a soluciones concretas: el 75% de las encuestadas recomiendan que se deben implementar más programas de capacitación, mientras que un 10% sugieren que se debería considerar más políticas de igualdad salarial y paridad en cargos directivos. Esta percepción se agrava al contrastarla con el bajo porcentaje de mujeres con formación en gastronomía con el 31%, lo que sugiere que las brechas educativas refuerzan las jerarquías laborales (Türkmenadağ & Karaman, 2024).

Estos resultados coinciden con investigaciones internacionales y regionales. Estas percepciones se alinean con los conceptos de segregación vertical del marco teórico donde se habla como condicionan trayectorias profesionales, relegándolas a posiciones subalternas que sitúan a las mujeres en roles operativos (meseras, cajeras, ayudantes de cocina) **Tabla 1 Distribución de roles por género en restaurantes** , con solo un 17% en funciones administrativas. Además, el 71% de las participantes percibe estereotipos de género en el sector, coincidiendo con (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024), quienes señalan que estos condicionan trayectorias profesionales y actúan como barreras. La segregación horizontal abordada por (Gómez Bañuelos et al., 2017) también se reflejan en nuestros resultados. Estudios como el de (Türkmenbaş & Karaman, 2024) en Turquía respaldan esta tendencia, mostrando como las cocineras deben esforzarse el doble en una cultura que percibe la gastronomía de elite como masculina.

Estos resultados coinciden con investigaciones internacionales y regionales. Estas percepciones se alinean con los conceptos de segregación vertical del marco teórico, donde se analiza cómo las trayectorias profesionales de las mujeres son condicionadas y relegadas a posiciones subalternas, ubicándolas principalmente en roles operativos como meseras, cajeras y ayudantes de cocina (ver Tabla 1: Distribución de roles por género en restaurantes, 2022). En Ibarra, tan solo el 17% de las mujeres cumplen cargos administrativos o lideran entidades gastronómicas.

Por otro lado, 71% de las encuestadas reconocen que han sido sujetas a estereotipos de género en el sector, lo cual coincide con lo que mencionan (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024); ellos argumentan que roles asignados a hombres y mujeres no solo las limitan a obtener mejores posiciones laborales, sino que también constituyen barreras que no las motivan a participar en áreas estratégicas. La idea se fundamenta en la teoría de la segregación horizontal de (Gómez Bañuelos et al., 2017), quienes observan que el sexo femenino suele

concentrarse en ciertos campos como la repostería, panadería o servicio, que a menudo son menospreciados en la práctica culinaria.

(Türkmenbaş & Karaman, 2024) han estudiado el tema en Turquía y apoyan la tendencia desde una perspectiva cultural, evidenciando la forma en que las mujeres que se dedican a la cocina deben hacer un doble esfuerzo para sobresalir por encima del género masculino, sobre todo en la gastronomía de élite que está dominada por sus pares. Las entrevistadas en ese estudio manifestaron tener que validar constantemente su capacidad profesional, especialmente frente a jefes hombres, lo cual también ocurre en varios de los relatos recogidos en Ibarra.

A nivel nacional, el estudio realizado por (Zambonino & Vásquez, 2023) en la ciudad de Esmeraldas aporta evidencia empírica crucial para contrastar y fortalecer los hallazgos obtenidos en Ibarra. En dicho estudio, centrado en establecimientos gastronómicos locales, se identificó que el 75% de los participantes afirmó haber presenciado o vivido situaciones de discriminación de género, y el 100% reconoció la existencia de estereotipos que asignan determinadas tareas a mujeres dentro del entorno culinario. Como ocurre en Ibarra, los estereotipos se manifiestan en la asignación de tareas básicas, repetitivas, no valoradas y relacionadas con el cuidado, al contrario de los hombres, a quienes se les designa las decisiones y el liderazgo.

En Esmeraldas se ha encontrado también una notable disparidad en la forma en que se distribuyen las tareas de la cocina; 90% de los participantes refirió que en el hogar y en emprendimientos, se asignan tareas generalmente para mujeres. Aunque 40% de los negocios son liderados por el sexo femenino, estas visibilizan numerosas barreras para consolidarse en el mercado, acceder a formación permanente o recibir reconocimiento público. Los hallazgos subrayan lo que se ha observado en Ibarra, donde pese a que el 84% de las féminas conocen el

mejoramiento de su papel en el ámbito organizacional a lo largo de los años, su avance todavía presenta limitaciones.

Lo que llama la atención de esta comparativa es que evidencia que las disparidades de género en el sector de la gastronomía no reconocen de zona geográfica ni cultura, simplemente responden a estereotipos sociales previamente establecidos a nivel local. En ambas ciudades, aparentemente desarrolladas bajo diferentes contextos culturales, se comparte un patrón estructural: las mujeres tienen en su mayoría roles en el ámbito operativo, poca presencia en roles de liderazgo, limitado acceso a formación profesional y una carga laboral que no corresponde con el salario mínimo destinado a labores del hogar. También resalta que en ambos casos se observan signos de cambio dirigidos a una mayor implementación de políticas inclusivas y programas de formación continua.

En resumen, Esmeraldas es un espejo que valida los hallazgos encontrados en Ibarra. Fortalece la idea de que las desigualdades de género en el ámbito gastronómico en Ecuador dependen de estructuras laborales previamente determinadas por la propia cultura de la región y, por tanto, requieren intervenciones que actúen en diferentes sectores para lograr un cambio real. Los datos recabados en cada ciudad reflejan la necesidad de adopción de medidas integrales que aborden la educación en condiciones igualitarias, favoreciendo la formación profesional, talleres en contra del acoso y otras reformas dirigidas a promover un entorno de trabajo equitativo.

Sin embargo, lo que destaca es que el 81% de las encuestadas afirmó, no haber sufrido de acoso laboral, pese a las dinámicas inequitativas del sector y esto es un poco contradictorio a lo que menciona (Álvarez Espinoza, 2016a) y esto quizás se deba a las políticas o artículos que implemento (Secretaría Nacional de Planificación, 2024). Otro dato llamativo fue que el 55% recibió capacitación, lo que contrasta con su baja representación en cargos administrativos, así como lo menciona (Nina Billorou & Jimena Sandoya, 2019; Raygoza

Limón & Jiménez Sánchez, 202a), y aquí existe una discrepancia con el otro 17% que se encuentran en puestos altos como lo son administradoras y esto sugiere que la formación no está vinculada a planes de carreras un fenómeno que se le atribuye a la violencia simbólica en entornos laborales jerárquicos.

En este contexto, lo que se propone es para ampliar este estudio sobre el rol de la mujer en la gastronomía ibarreña, con el fin de analizar los siguientes aspectos:

- Impacto de la maternidad y cuidados en sus trayectorias laborales.
- Percepción del liderazgo femenino en cocinas locales.
- Brechas salariales en establecimientos categorizados y no categorizados.
- Políticas de contratación y promoción con enfoque de género.
- Reconocimiento simbólico del trabajo femenino en menús, medios o marketing.

En relación a las limitaciones, la principal corresponde a que el presente estudio solo se centra en los restaurantes categorizados de 2 a 4 tenedores de la ciudad de Ibarra, por lo que, los resultados no pueden generalizarse a otros contextos nacionales o a negocios sin categoría. Así mismo, se considera que al implementar una metodología cuantitativa transversal, no pudimos explorar en profundidad las experiencias subjetivas de las participantes, centrándonos solo en identificar patrones generales.

Además, el uso de encuestas autoadministradas puede afectar la sinceridad de las respuestas en temas delicados como el acoso laboral, por lo que, el bajo porcentaje de reportes (19%) se asocia a que algunas mujeres prefirieron no compartir sus vivencias, debido al miedo a represalias o a la normalización de conductas inapropiadas, lo que distorsiona los datos, sin interacción directa que genera confianza.

Teóricamente, los resultados del presente refuerzan conceptos mencionados previamente por (García Cuesta et al., 2018; Gómez Bañuelos et al., 2017), que incluyen la segregación horizontal y vertical, el techo de cristal y violencia simbólica en el contexto

gastronómico. En la práctica, estos hallazgos pueden guiar intervenciones como mentorías, formación continua o ajustes en políticas de contratación. Además, visibilizan las competencias de las mujeres en roles operativos y abren camino para fortalecer habilidades como liderazgo, gestión del tiempo o negociación salarial, contribuyendo tanto a su crecimiento profesional como la igualdad sectorial.

Capítulo 4: Conclusiones

Este estudio analiza el rol de la mujer en los restaurantes categorizados de la ciudad de Ibarra, examinando sus funciones, desafíos y contribuciones dentro del sector gastronómico formal. De una perspectiva de género, se investigó como se distribuyen en los roles laborales, las barreras estructurales que enfrentan las mujeres y el impacto de estas condiciones en sus oportunidades de desarrollo profesional.

Los resultados demuestran que la participación de las mujeres en estos establecimientos está condicionada por dinámicas de desigualdad. Gran parte ejerce funciones operativas de atención al cliente, cocina o limpieza, con mínima participación de cargos de liderazgos, asociada a estereotipos de género que las limitan en su profesión.

El abordaje de este tema es de gran importancia para evidenciar las situaciones de inequidad que se presentan en el sector gastronómico y que están normalizadas. Los hallazgos aportan evidencia empírica sobre la exclusión y proponen acciones concretas para mitigar esta situación, como políticas públicas o estrategias formativas.

En cuanto a las preguntas planteadas, se puede decir que las competencias que se asignan a mujeres son un reflejo de las ideologías de género previamente establecidas, donde existe predominancia de los roles asignados al cuidado y servicio, mientras que los puestos de relevancia donde se toman decisiones, se destinan a los hombres. Las barreras que se han identificado incluyen las faltas de oportunidades para mejores puestos, dificultad en el equilibrio de la vida personal y laboral, limitada mentoría y salarios mínimos.

Las cifras obtenidas indican que el 88% percibe de forma clara estas condiciones de desigualdad para acceder a mejores cargos, 71% de ellas lo atribuyen a estereotipos de género y tan solo 31% tiene formación profesional en gastronomía. Aunque el 55% ha recibido capacitación, esto no se traduce en mejoras significativas en sus carreras. Además, la falta de

conciliación laboral-familiar emerge como el desafío más crítico, exigiendo modelos organizacionales más equipados.

A partir de los resultados, se recomienda:

- Implementar formación técnica y mentorías con enfoque de género para fortalecer liderazgo y autonomía económica.
- Adoptar políticas de equidad en restaurantes (ascensos transparentes, horarios flexibles, prevención de acoso).
- Impulsar campañas de concientización en entidades públicas y privadas.
- Incorporar criterios de equidad en los requisitos para clasificar restaurantes
- Promover la corresponsabilidad en el cuidado y valorar el trabajo de las mujeres en el campo de la gastronomía.
- Evitar la estigmatización del sexo masculino en áreas como la repostería y panadería, que casi siempre se ven como femeninas.
- Combatir las percepciones sociales que dictan que los hombres dedicados a la cocina en casa son menos masculinos.
- Discriminación hacia hombres en programas de formación técnica donde predominan mujeres.
- Barreras simbólicas para que hombres accedan a becas y redes de apoyo diseñadas exclusivamente para mujeres en gastronomía.
- Estereotipos de género que asocian la cocina del hogar con lo femenino y desvalorizan la participación masculina.
- Análisis del rol del padre cocinero: tensiones entre paternidad activa y profesionalización en gastronomía.
- Preferencia de contratar mujeres en atención al cliente: ¿se discriminan a los hombres en estos cargos?

- Los hombres que son parte de equipos de cocina donde lideran mujeres: experiencias de subordinación de forma simbólica.
- Falta de visibilidad de hombres en la parte de cocina que tenga relevancia en lo emocional, efectivo o tradicional.
- Las expectativas sociales y presiones que se ejercen sobre los hombres son más fuertes, sobre todo en lugares de mayor liderazgo en gastronomía (se basa en logros, visibilidad pública o rompimiento de estereotipos).
- Trayectorias de mujeres chefs con estrellas Michelin en América Latina: estudio de casos.
- Representaciones femeninas en los rankings de los 50 Best Restaurants: evolución y desafíos.
- El papel de las cocineras tradicionales en la conservación del patrimonio gastronómico ecuatoriano.
- Liderazgo femenino en emprendimientos gastronómicos sostenibles en Ecuador.
- Mujeres en cargos directivos de escuelas culinarias: impacto en las nuevas generaciones.
- La visibilidad que tiene el sexo femenino en programas de cocina en televisión y redes sociales.
- El impacto de la economía y cultura de los restaurantes que son dirigidos por féminas en áreas de difícil acceso o rurales.
- Un análisis de lo manifestado por mujeres chefs que han alcanzado reconocimiento, quienes se enfocan en el empoderamiento, resistencia y éxito.
- Redes de apoyo entre mujeres dedicadas a la gastronomía, para lograr mentorías que les permitan ascender profesionalmente.

- El reconocimiento de la cultura indígena, sobre todo las mujeres, como responsables de la conservación del sabor culinario ancestral.
- Un estudio comparativo entre mujeres dedicadas a la gastronomía de alta cocina y cocina tradicional describe las diferentes maneras de lograr el éxito en el área.
- En cuanto a premios de gastronomía y equidad: ¿qué mujeres han sido premiadas en mayor medida y cuál es el motivo?
- Historias de éxito de mujeres migrantes en la industria de la cocina a nivel mundial.
- Innovación en cocina desde una perspectiva femenina: ruptura de la experiencia de género.
- Las mujeres como responsables de un cambio en la gastronomía y en la soberanía alimentaria de forma general.

Estas iniciativas coordinadas entre los sectores público, privado y académico son fundamentales para crear espacios gastronómicos inclusivos, donde tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para crecer y liderar.

Además, otros hallazgos de esta investigación revelan implicaciones profundas y complejas para el sector gastronómico, las trabajadoras, las políticas públicas y futuras investigaciones. En el ámbito laboral, la persistencia de roles de género estereotipados no solo limita las oportunidades profesionales de las mujeres, condenándolas a menudo a puestos operativos con escasa proyección, sino que también restringe la competitividad del sector al desaprovechar talentos y perspectivas valiosas en la toma de decisiones. Para las trabajadoras, esta desigualdad se traduce en barreras concretas, desde el techo de cristal que obstruye ascensos hasta brechas salariales y una precaria conciliación laboral-familia que perpetúa ciclos de exclusión.

Estas dinámicas demandan respuestas institucionales urgentes, como la incorporación de criterios de equidad en los procesos de categorización de restaurantes, el diseño de

programas formativos con enfoque de género y campañas que transformen los sesgos culturales arraigados. Desde una perspectiva académica, este estudio sienta las bases para explorar cómo la inclusión de mujeres influye en la productividad del sector. Además, proporciona un marco para evaluar investigaciones futuras. En conjunto, estas conclusiones subrayan que abordar las desigualdades identificadas no es solo una cuestión de justicia social, sino una necesidad estratégica para desarrollar un sector gastronómico que sea más innovador, sostenible y que refleje mejor a la sociedad ibarreña.

Glosario

- **Acoso laboral:** Conjunto de conductas hostiles, reiteradas y sistemáticas dentro del espacio laboral, que buscan intimidar, excluir o desvalorizar a un trabajador o trabajadora. En el caso de las mujeres, muchas veces está vinculado a su género, a estereotipos y a la existencia de relaciones de poder desiguales.
- **Androcentrismo:** Visión del mundo que coloca al varón como medida de todas las cosas, invisibilizando las experiencias, necesidades y contribuciones de las mujeres en diferentes ámbitos, incluido el gastronómico.
- **Brecha de género:** Diferencias sistemáticas y estructurales entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, salarios, representación y condiciones laborales. En el ámbito de la gastronomía, esto se traduce en el acceso limitado que tienen las mujeres a posiciones de liderazgo.
- **Brecha salarial:** Disparidad en los ingresos que reciben hombres y mujeres por trabajos que tienen el mismo valor. Esta es una manifestación clara de la desigualdad de género y sigue siendo un problema en sectores como la restauración y hotelería.
- **Capacitación profesional:** Procesos educativos y de formación dirigidos a mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores. En el contexto de la investigación, se refiere a programas específicos que deben incluir perspectiva de género para potenciar el liderazgo femenino.
- **Cargas invisibles:** Trabajo no remunerado, muchas veces no reconocido, que realizan las mujeres fuera del ámbito laboral formal, como el cuidado del hogar, de niños o personas mayores. Este tipo de carga limita su tiempo y energía para ascender en sus carreras.

- Conciliación laboral-familiar: Capacidad de armonizar el desempeño profesional con la vida personal y familiar. La falta de políticas que garanticen esta conciliación afecta en mayor medida a las mujeres, reforzando su exclusión de puestos jerárquicos.
- Cultura patriarcal: Sistema de creencias y prácticas sociales que promueve la dominación masculina y la subordinación femenina, justificando desigualdades como la división sexual del trabajo, la discriminación laboral o la invisibilización de las mujeres en espacios públicos.
- Desigualdad estructural: Forma de desigualdad que está arraigada en las normas, valores y prácticas de una sociedad o institución. No depende únicamente de decisiones individuales, sino de cómo está organizada la estructura social y laboral.
- Discriminación de género: Trato desigual o injusto hacia una persona por razón de su sexo o identidad de género. En gastronomía, puede expresarse a través de exclusión de las mujeres de puestos de decisión o la asignación sistemática de tareas feminizadas.
- Discriminación simbólica: Mecanismo de exclusión que opera de forma sutil, a través de valores, normas, lenguaje o imágenes que refuerzan la superioridad masculina y reducen el valor del trabajo o conocimiento de las mujeres.
- Empoderamiento femenino: Proceso mediante el cual las mujeres fortalecen sus capacidades, autonomía y confianza para tomar decisiones en todos los ámbitos de su vida, incluido el profesional. Supone una redistribución del poder social y económico.
- Equidad de género: Principio que reconoce las diferencias entre hombres y mujeres y promueve acciones afirmativas para garantizar condiciones justas y proporcionales en el acceso a oportunidades, derechos y beneficios.
- Estereotipos de género: Conjunto de creencias rígidas y generalizadas sobre las características, capacidades o roles que se espera que desempeñen hombres y mujeres.

En el ámbito gastronómico, los estereotipos asocian a las mujeres con la repostería o el servicio, y a los hombres con la dirección o la cocina de autor.

- Feminización del trabajo: Proceso por el cual determinadas tareas o profesiones son asumidas mayoritariamente por mujeres. Este fenómeno suele venir acompañado de una menor valoración económica y simbólica de dicho trabajo.
- Gastronomía de élite: Segmento de la gastronomía que incluye alta cocina, restaurantes premiados (Michelin, World's 50 Best, etc.), y una cultura de prestigio profesional. Las mujeres están subrepresentadas en este ámbito.
- Glass ceiling (techo de cristal): Barrera invisible pero real que impide a las mujeres ascender a los niveles más altos de la jerarquía laboral, pese a tener la formación, experiencia o habilidades necesarias.
- Glass cliff (acantilado de cristal): Fenómeno que describe cómo las mujeres, cuando acceden a puestos de liderazgo, suelen ser ubicadas en situaciones laborales precarias, inestables o de alto riesgo, donde el fracaso es más probable.
- Igualdad formal: Principio jurídico que reconoce que todas las personas deben ser tratadas por igual ante la ley. Sin embargo, no garantiza igualdad real de condiciones, por lo que es necesario complementarla con medidas de equidad.
- Igualdad sustantiva: Situación en la cual las mujeres y los hombres acceden y ejercen sus derechos en condiciones de equidad real, superando obstáculos históricos, estructurales y simbólicos.
- Inclusión laboral: Integración activa y equitativa de personas de distintos géneros, edades, condiciones físicas, orígenes étnicos, etc., en todos los niveles del empleo, garantizando acceso a oportunidades y derechos.

- Liderazgo femenino: Capacidad de las mujeres para dirigir equipos, tomar decisiones y ocupar espacios estratégicos. Implica superar barreras culturales y organizacionales que tradicionalmente han restringido su acceso a esos roles.
- Mainstreaming de género: Estrategia que consiste en incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, programas, prácticas y procesos institucionales, como parte del funcionamiento cotidiano de las organizaciones.
- Patriarcado: Sistema social en el cual los hombres detentan el poder en los ámbitos político, económico, familiar y simbólico. Este sistema reproduce desigualdades de género y jerarquías que perjudican a las mujeres.
- Perspectiva de género: Enfoque que permite analizar cómo las diferencias sociales entre hombres y mujeres afectan sus condiciones de vida, participación y derechos. Es esencial para construir diagnósticos e intervenciones justas e inclusivas.
- Precarización laboral: Condiciones de trabajo inestables, con bajos salarios, escasa seguridad social y poca protección. Afecta especialmente a las mujeres en sectores como la gastronomía, donde predominan empleos informales.
- Redes de apoyo profesional: Conjunto de relaciones entre personas, organizaciones o instituciones que brindan soporte, mentoría y oportunidades de crecimiento laboral. Las mujeres suelen tener menos acceso a estas redes en ambientes masculinizados.
- Representación simbólica: Presencia de mujeres en discursos, medios, menús, y espacios públicos como referentes o modelos a seguir. Su ausencia o estereotipación reproduce desigualdades simbólicas.
- Roles feminizados: Funciones o tareas históricamente atribuidas a las mujeres, como el servicio al cliente, la limpieza o la repostería. Suelen estar desvalorizadas tanto simbólicamente como económicamente.

- Segregación horizontal: Distribución desigual de mujeres y hombres en distintos sectores u ocupaciones. En gastronomía, se traduce en mujeres concentradas en áreas de servicio o repostería, y hombres en cocina de autor o gerencia.
- Segregación vertical: Limitaciones estructurales que impiden a las mujeres ascender dentro de las organizaciones. En el sector gastronómico, se manifiesta en la baja representación femenina en cargos de chef ejecutivo o dirección.
- Sistema alimentario: Conjunto de procesos que articulan la producción, distribución, comercialización y consumo de alimentos. Una perspectiva crítica del sistema alimentario permite visibilizar las desigualdades de género en todas sus fases.
- Soberanía alimentaria: Derecho de los pueblos a definir sus políticas alimentarias, priorizando la producción local, la justicia social y el respeto a los saberes ancestrales. Supone una valorización del trabajo de las mujeres en el campo y la cocina.
- Techo de cemento: Barrera autoimpuesta que impide a algunas mujeres aspirar a posiciones de liderazgo debido al miedo, la baja autoestima o la creencia de que sus responsabilidades familiares son incompatibles con el éxito profesional.
- Trabajo reproductivo: Actividades que garantizan el sostenimiento de la vida, como el cuidado, la limpieza, la alimentación. Aunque es indispensable para el funcionamiento de la sociedad, suele ser invisibilizado y realizado mayoritariamente por mujeres.
- Violencia simbólica: Tipo de violencia invisible que impone y normaliza jerarquías sociales mediante el lenguaje, las normas, las imágenes y los estereotipos. Es una de las formas más profundas y difíciles de erradicar de desigualdad de género.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Espinoza, N. (2016). La moral, los roles, los estereotipos femeninos y la violencia simbólica. *Revista Humanidades*, 6(1), 1–32. <https://doi.org/10.15517/h.v6i1.24964>
- Araki, S., & Olivos, F. (2025). Gender Inequality, Well-being, and Ill-being: A Macro Analysis of Human and Societal Flourishing. *Social Science & Medicine*, 117670. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117670>
- Bautista, D., Jiménez, C., & Fernández, C. (2016). *Cultura en América Latina: prácticas, significados, cartografías y discusiones*.
- Beltrán Rueda, K., & Mora Forero, J. (2022). Análisis de las cocineras tradicionales en las plazas de mercado de afluencia turística en Bogotá. *Sosquua*, 4(2), 9–24. <https://doi.org/10.52948/sosquua.v4i2.784>
- Calvete, M. G. (2023). *Mujer y liderazgo 2023. Situación global y estereotipos que persisten*. OBSbusiness.school.
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis (Santiago)*, 13(38), 397–441. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682014000200018>
- Adán, C. (2008). *EMPIRIA. Revista de Metodología de las*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045002>
- Castañeda, T. (2021). *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana El concepto de igualdad de oportunidades. Análisis de sus perspectivas * [Artículo]*. <https://doi.org/10.15332/25005375>
- Durán, R., & Sánchez, A. (2020). *El papel de las mujeres en el turismo y la gastronomía: historia, retos y perspectivas*.
- Educación, S., Dirigida, S., & Fanfani, E. T. (2011). *sociología y política*.

- Elborgh-woytek, Newiak, M., F., K., & Clements, B. (2013). Las mujeres , el trabajo y la economía. *Artículo, Beneficios macroeconómicos de la equiad de género*, Pág. 1-35.
- García Cuesta, S., Galante Lorenzo, F., & Poveda Verdejo, V. (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(4), 1105–1117. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.076>
- García-Henche, B., & Cuesta-Valiño, P. (2022). The increasing visibility of women in gastronomy. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 30, 100589. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2022.100589>
- Gómez Bañuelos, D., Reynoso, L. H., Enrique, J., Corredor, H., Gómez, D., Luis, B., & Reynoso, H. (2017). *Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México A study of Occupational Gender Segregation in Tourism sector of Mexico*.
- Hernández, H. A., & Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigacion para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157–164. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Ivonne Núñez. (2025). *Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon*.
- Landy Mora, & Ana Vera. (2024). *Landy Lilibeth Mora Muñoz 2024*.
- Lopez Mato, M., Acerbo, F. Y., & Lema, R. (2022). roles de género en la distribución de tareas domésticas vinculadas a la alimentación. *Revista de Salud Pública*, 27(1). <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v27.n1.36202>
- Martínez, I., Reyes, D., & Rosero, F. (2011). La Constituyente. *Alteridad*, 2(2), 74. <https://doi.org/10.17163/alt.v2n2.2007.04>
- Nina Billorou, & Jimena Sandoya. (2019). *OIT-Guia-Transver-SST-Gastronomia_sec*.

- Prieto, C., & De Guzmán, S. P. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141, 113–132. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>
- Raygoza Limón, M. E., & Jiménez Sánchez, R. (2024). Perspectives and challenges for the development of leadership in Latin American women. *Entretextos*, 16(40), 1–19. <https://doi.org/10.59057/iberoleon.20075316.202440738>
- Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Mujer y liderazgo: Barreras de género en el acceso a la alta dirección. *Intangible Capital*, 13(2), 319–386. <https://doi.org/10.3926/ic.889>
- Sánchez Valdés, A., Delgado-Cruz, A., & González Acosta, B. (2020). Patrimonio gastronómico y mujeres otomíes en el Estado de México, México: un problema de roles de género. *Ciencia y Sociedad*, 45(3), 85–96. <https://doi.org/10.22206/cys.2020.v45i3.pp85-96>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025. In *Gráficas Imago*.
- Silvia C. Scholtus 2015. (n.d.).
- Steckley, M., Steckley, J., Osna, W., Civil, M., & Sider, S. (2023). Food sovereignty for health, agriculture, nutrition, and gender equity: Radical implications for Haiti. *Development Policy Review*, 41(6). <https://doi.org/10.1111/dpr.12711>
- Temizkan, R., & Uslu, A. N. (2023). The number of women in the cooking profession is low: Is it just because of gender discrimination? *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 32, 100711. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2023.100711>

- Türkmenadağ, T., & Karaman, N. (2024). Gender inequality in the culinary profession in tourism from the perspective of university students with working experiences in culinary. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1323096>
- Vasquez. (2021). *2021_vasquez_el rol de la mujer emprendedora*.
- Zabludovsky Kuper, G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240). <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632>
- Zambonino, M., & Vásquez, S. (2023). Gastronomía con enfoque de género en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador. *Revista Internacional de Gestión, Innovación y Sostenibilidad Turística*, 3(2), 1–14.

Anexos

[CATASTRO RESTAURANTES ENERO 2025.xls](#)

[Nomina Restaurantes Categorizados](#)

[UTN-FACAE-CGA-2025-0002-M Solicitud de entrevistas restaurantes categorizados-signed](#)

[El Rol de la Mujer en Restaurantes Categorizados de Ibarra- ENCUESTA FINAL](#)

[Fotos](#)

Anexo 3. Operación de Variables

Objetivos específicos	Variable/ definición teórica	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Fuente	Instrumento/Preguntas	Escalas/Opciones
1. Describir las diferentes funciones y roles que desempeñan las mujeres en los restaurantes de Ibarra	• Edad (variable cuantitativa continua) • Años de experiencia (cuantitativa continua) • Nivel de formación (categoría politómica) (Temizkan & Uslu, 2023) • Rol desempeñado (categórica politómica) (García-Henche & Cuesta-Valiño, 2022) • Percepción sobre igualdad de oportunidades (categórica dicotómica) (Adán, 2008) • Presencia de acoso laboral (Temizkan & Uslu, 2023) • Cambio en el rol de la mujer (Zabludovsky Kuper, 2020)	Función laboral y participación	• Puesto de trabajo (operativo, gerencial, etc.) • Función específica (cocina, limpieza, atención, administración) • Experiencia laboral (años en el sector) • Nivel educativo/formación profesional	Se realizaron entrevistas individuales semiestructuradas a mujeres que trabajan en restaurantes categorizados de la ciudad de Ibarra (de 2 a 4 tenedores). Las entrevistas estuvieron divididas en 4 secciones, orientadas a conocer:	Unidad de análisis Las mujeres trabajadoras de restaurantes categorizados (2 a 4 tenedores) de la ciudad de Ibarra, Ecuador. Características específicas de la unidad de análisis: Sexo: Mujeres Edad: Mayores de 18 años Condición laboral: Empleadas en restaurantes categorizados Ubicación: Ciudad de Ibarra Áreas de trabajo: Dueñas, gerentes,	1. Datos generales ¿Cuál es su edad en años? (Por favor, escriba el número entero) 2. Años de experiencia en el sector gastronómico 3. Tiene algún tipo de título de tercer nivel con respecto al área de gastronomía? 4. ¿Cuál es su principal función dentro del restaurante? 5. ¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso que los hombres en el sector gastronómico? 6. ¿Ha experimentado algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo? 7. ¿Cree que el papel de la mujer en los	1. Ordinal 2. Dicatomin 3. Nominal

	• Estereotipos asociados al trabajo femenino (Türkmenbaş & Karaman, 2024) • Acceso a capacitación (Nina Billorou & Jimena Sandoya, 2019) y (Raygoza Limón & Jiménez Sánchez, 2024) • Propuestas de mejora (Álvarez Espinoza, 2016) y (Adán, 2008)				chefs, meseras,	restaurantes ha cambiado en los últimos años? 8. ¿Qué desafíos cree que enfrentan las mujeres que trabajan en la industria de restaurantes en Ibarra? 9. ¿Considera que hay un estereotipo sobre el tipo de trabajo que realizan las mujeres en los restaurantes? 10. ¿Qué medidas cree que deberían implementarse para mejorar en la industria gastronómica? 11. ¿Ha recibido capacitación o apoyo para desarrollarse profesionalmente en su trabajo actual?	
1. Examinar los principales desafíos y barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral dentro del sector		Discrepancia de género	• Brecha salarial • Acceso limitado a cargos directivos • Estereotipos de género en funciones • Discriminación (explícita o simbólica)	Instrumento aplicado: Cuestionario/guía de entrevista, con preguntas abiertas y cerradas (ver Capítulo 3). Conténía 14 ítems que			

			• Percepción de oportunidades de ascenso	abordan desde datos			
2. Examinar las oportunidades de desarrollo profesional y personal que tienen las mujeres en este sector.		Barreras y desafíos laborales	• Falta de conciliación entre vida laboral y personal • Precarización laboral • Acceso a empleo formal • Sobrecarga de trabajo no remunerado • Dificultad para acceder a mentoría o redes de apoyo				
		Percepción del cambio y oportunidades	• Percepción del cambio del rol de la mujer en el sector • Acceso a capacitación • Oportunidades de crecimiento y liderazgo • Recomendación del sector a otras mujeres				
		Propuestas de mejora e inclusión					

Nota: De nuestra autoría

