

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de ciencias administrativas y sociales



**Techo de cristal y su impacto en el desarrollo profesional del
personal en la cocina profesional**
Tesis para obtener el grado de:
Maestra en Administración

Presenta

Mariel Larrañaga García

Directora de Tesis

Dra. Alma Alejandra Soberano Serrano,

Co-Directora de Tesis

Virginia Guadalupe López Torres

Ensenada, Baja California, México. Marzo del 2024

Dedicatoria.

*Dedico esta tesis a mi hija Marcia,
cuya presencia fue mi constante compañía durante este viaje.*



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES,
CAMPUS ENSENADA.**

"Techo de cristal y su impacto en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional."

TESIS

PARA CUBRIR LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Maestría en administración

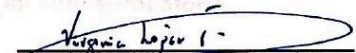
PRESENTA

Maribel Larrañaga García

341550

A quien el Comité de Tesis autoriza el trabajo terminal y de acuerdo con el Art.
19 del R.G.E.P.E.P, emite los siguientes votos aprobatorios mediante rúbrica:


Dra. Alma Alejandra Soberano Serrano
DIRECTORA


Dra. Virginia Guadalupe López Torres
CODIRECTORA


Dra. Denisse Mejía Victoria
SINODAL

"Por la Realización Plena del Ser"



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES,
CAMPUS ENSENADA.



22 de marzo de 2024, Ensenada Baja California

Maestro Jesús Antonio Padilla Sánchez
Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California
PRESENTE

Por este conducto me permito comunicarle que en mi calidad de **directora de tesis**, para la obtención de examen de grado de la alumna Maribel Larrañaga García de la **maestría en Administración**, he leído y revisado el trabajo escrito "**Techo de cristal y su impacto en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional**", llené y suscribí la rúbrica que anexo y considero que cubre las consideraciones científicas y de ética de la investigación y no existe conflicto de intereses.

Por lo tanto, lo considero satisfactorio y otorgo **mi voto aprobatorio**.

ATENTAMENTE

Dra. Alma Alejandra Soberano Serrano



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
CAMPUS ENSENADA.**



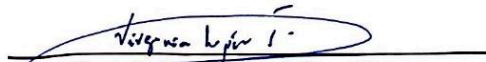
Fecha: 20 de marzo de 2024, Ensenada Baja California

**Maestro Jesús Antonio Padilla Sánchez
Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California
P r e s e n t e**

Por este conducto me permito comunicarle que, en mi calidad de **directora**, para la obtención de examen de grado de la alumna **Mariel Larrañaga García** de la maestría en **administración**, he leído y revisado el plan de negocios escrito **“Techo de cristal y su impacto en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional”**, considero que cubre las consideraciones científicas, de ética de la investigación y no existe conflicto de intereses.

Por lo tanto, lo considero satisfactorio, en tal sentido otorgo **mi voto aprobatorio**.

A t e n t a m e n t e


**Virginia Guadalupe López Torres
Secretaria**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES,
CAMPUS ENSENADA.**



**Fecha: 9 de abril del 2024 Ensenada Baja
California**

**Maestro Jesús Antonio Padilla Sánchez
Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California
P R E S E N T E**

Por este conducto me permito comunicarle que en mi calidad de **director(a)/secretario(a)/sinodal de tesis**, para la obtención de examen de grado del (la) alumno(a) Mariel Larrañaga García de la **Maestría en Administración** he leído y revisado la tesis/trabajo escrito **"Techo de cristal y su impacto en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional"**, llené y suscribí la rúbrica que anexo y considero que cubre las consideraciones científicas y de ética de la investigación y no existe conflicto de intereses.

Por lo tanto, lo considero satisfactorio y otorgo **mi voto aprobatorio**.

ATENTAMENTE

Nombre y Firma del Director(a)/Secretario(a)/Sinodal(es)

	Página
Capítulo I Introducción.	
Introducción	11
Capítulo II Generalidades del proyecto.	
Antecedentes	12
Planteamiento del problema	14
Justificación	16
Objetivos	18
Objetivo general	18
Objetivo específico	18
Preguntas de investigación	18
Capítulo III Marco teórico y contextual.	
Marco teórico	19
Tipos de empresas restauranteras	19
Descripción de puestos dentro de una brigada de cocina	22
Desarrollo profesional	23
Género	24
Barreras de género	24
Estereotipos de género	27
Techo de cristal	27
Normas oficiales mexicanas para restaurantes	28
Estado del arte	31
Contexto internacional	31
Contexto nacional	35
Capítulo IV Metodología.	
Justificación metodológica	40
Participantes	41
Escenario	42
Instrumento	42
Diseño	42
Procedimiento	43
Capítulo V Resultados.	
Resultados	44

Capítulo VI Discusión y conclusiones.

Discusión	71
Conclusiones	76

Listado de figuras y tablas.

Tablas

Tabla 1. Clasificación SCIAN de la industria restaurantera.	20
Tabla 2. Barreras que obstaculizan que la mujer pueda ingresar a puestos directivos.	25
Tabla 3. Normas Oficiales Mexicanas para Restaurante.	29
Tabla 4. Razón de Validez de Contenido por Constructo y Ítem.	45
Tabla 5. Sociodemográficos del estudio piloto 1.	48
Tabla 6. Fiabilidad estudio piloto 1.	49
Tabla 7. Sociodemográficos del estudio piloto 2.	51
Tabla 8. Fiabilidad estudio piloto 2.	52
Tabla 9. Resultados de prueba AFE piloto 2.	53
Tabla 10. Resultados de la correlación total de elementos corregida tomada de la estadística total de elementos.	55
Tabla 11. Fiabilidad resultados ajuste piloto 2.	58
Tabla 12. Resultados de prueba KMO y esfericidad de Bartlett.	60
Tabla 13. Análisis de varianza de un factor.	68
Tabla 14. Tabla de correlaciones (Spearman's).	69

Figuras

Figura 1. Resultados edad participantes.	61
Figura 2. Resultados porcentaje de participación en la encuesta.	62
Figura 3. Resultados estado civil participantes.	62
Figura 4. Resultados participantes con o sin hijos.	63
Figura 5. Resultados genero de los titulares de cocina.	64
Figura 6. Índice simple de Barreras de Género.	65
Figura 7. Barreras de género: baremo.	65
Figura 8. Índice simple de los estereotipos de género.	66
Figura 9. Estereotipos de género: baremo.	68

Resumen

Este estudio se enfoca en el análisis del "techo de cristal" y su impacto en el desarrollo profesional del personal en la industria de la cocina profesional, su objetivo principal es abordar las barreras de género y estereotipos en este ámbito. Para ello, se requirió de la implementación de una encuesta al personal de esta industria, lo que requirió la realización programada de varias fases; en la primera etapa se validó su contenido a través de la aplicación de índices de validez y ajustes en la redacción de los ítems seleccionados. La segunda fase incluyó la recopilación de datos a través de un proceso de pilotaje, obteniendo respuestas de 100 participantes. La tercera fase consistió en la aplicación de la encuesta a 176 encuestados. Entre los resultados arrojados se constata que destaca una mayoría de encuestados jóvenes, en su mayoría solteros, sin hijos, y con una presencia significativa en la industria de la cocina profesional. Los hallazgos revelaron variaciones significativas en la percepción de barreras de género y estereotipos entre los participantes; además, se observó una diferencia marcada en la percepción del "techo de cristal" según el género de los trabajadores. El análisis de correlaciones identificó una relación positiva entre la percepción de barreras de género y el desarrollo profesional lo que sugiere que quienes perciben más obstáculos de género tienden a experimentar un mayor desarrollo en sus carreras. Este hallazgo puede interpretarse como una muestra de resiliencia y superación por parte de quienes enfrentan obstáculos de género en su camino hacia el éxito profesional. Asimismo, se encontró una correlación negativa entre la percepción del "techo de cristal" y el desarrollo profesional, indicando que a medida que la percepción del "techo de cristal" aumenta, el desarrollo profesional tiende a disminuir. Estos resultados subrayan la importancia de abordar las barreras de género en la industria de la cocina profesional para promover la igualdad de oportunidades y asegurar un desarrollo profesional equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

Palabras clave: Techo de cristal, desarrollo profesional, cocina profesional, Barreras de género, estereotipos de género

Abstract

This study focuses on the analysis of the "glass ceiling" and its impact on the professional development of personnel in the professional kitchen industry, its main objective is to address gender barriers and stereotypes in this field. This required the implementation of a survey to the personnel of this industry, which required the scheduled completion of several phases; in the first stage, its content was validated through the application of validity indexes and adjustments in the wording of the selected items. The second phase included data collection through a piloting process, obtaining responses from 100 participants. The third phase consisted of applying the survey to 176 respondents. The results showed that the majority of respondents were young, mostly single, without children, and with a significant presence in the professional cooking industry. The findings revealed significant variations in the perception of gender barriers and stereotypes among the participants; in addition, there was a marked difference in the perception of the "glass ceiling" according to the gender of the workers. Correlation analysis identified a positive relationship between perceived gender barriers and career development suggesting that those who perceive more gender barriers tend to experience greater career development. This finding can be interpreted as a sign of resilience and overcoming by those who face gender obstacles on their way to professional success. Also, a negative correlation was found between the perception of the "glass ceiling" and career development, indicating that as the perception of the "glass ceiling" increases, career development tends to decrease. These results underscore the importance of addressing gender barriers in the professional cooking industry to promote equal opportunity and ensure equitable career development for all individuals, regardless of gender.

Keywords: Glass ceiling, professional development, professional kitchen, gender barriers, gender stereotypes.

Capítulo I Introducción.

Introducción

La cocina profesional, un espacio dinámico y creativo, ha sido durante mucho tiempo escenario de talento culinario y dedicación inigualable. Sin embargo, tras la apetitosa fachada de esta industria, se ocultan desafíos persistentes relacionados con las barreras de género, estereotipos y el desarrollo profesional. En este contexto, el "techo de cristal" emerge como un fenómeno que merece una atención detenida.

El presente trabajo de investigación se sumerge en la compleja intersección entre el techo de cristal y su impacto en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional. La noción del techo de cristal se refiere a las barreras invisibles que limitan el ascenso y crecimiento de individuos, especialmente mujeres, para ascender a puestos de alto nivel dentro de las organizaciones donde laboran (Marin, 2020). Este estudio busca desentrañar cómo estas barreras de género y estereotipos afectan la percepción y proyección profesional de quienes se desempeñan en el ámbito culinario.

Desde la baja representación de mujeres en puestos directivos hasta la correlación identificada entre la percepción del techo de cristal y el desarrollo profesional, se exploran los matices de una industria que, a pesar de su riqueza cultural y creativa, enfrenta desafíos arraigados. Se examina cómo las percepciones de barreras de género y la presencia de estereotipos impactan la ambición y confianza de quienes trabajan en la cocina profesional.

Este estudio representa una contribución significativa para comprender y abordar las desigualdades de género en la industria culinaria, marcando un paso más hacia un horizonte laboral más justo y prometedor.

El trabajo de investigación se centra en el estudio del techo de cristal y su impacto en la industria de la cocina profesional, abordando las barreras y estereotipos de género. A través de la metodología aplicada se recopilan y analizan percepciones y experiencias de los trabajadores, destacando la influencia del género en el desarrollo profesional y la presencia de obstáculos específicos se enfrentan en este campo.

Capítulo I Generalidades del proyecto

En el siguiente capítulo de la investigación, se establecen las generalidades fundamentales para el estudio sobre el impacto del techo de cristal en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional. Se inicia con un esquema de los antecedentes que contextualizan la investigación, destacando la relevancia y la actualidad del tema en el ámbito de la industria restaurantera y la participación femenina en este sector. Este capítulo procede a definir el planteamiento del problema, identificando la brecha existente entre los géneros en los niveles de liderazgo y reconocimiento dentro de la cocina profesional. La justificación del estudio se elabora resaltando la importancia crítica de abordar estas disparidades para avanzar hacia un entorno laboral más equitativo. Se delimitan los objetivos generales y específicos que guían la investigación, delineando el enfoque y las metas específicas del estudio. Además, se presentan las preguntas de investigación que buscan responderse a través de este análisis exhaustivo.

Antecedentes

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019), a nivel nacional, el 55.8% de las personas ocupadas en la industria restaurantera son mujeres. Sin embargo, se observa que su participación es mayor en establecimientos donde se preparan alimentos para llevar (77%) y antojitos (71.7%), mientras que su presencia es menor en servicios de cocina para ocasiones especiales (45.3%) y restaurantes de autoservicio (42.5%). Además, el

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha advertido que, en la alta cocina, la presencia femenina se reduce, ya que las mujeres quedan rezagadas en las listas de los mejores restaurantes (Xantomilla, 2019). Como se puede observar en el informe de Latin America's 50 Best Restaurants del 2021, sobre los 50 primeros lugares, solo uno de los restaurantes es liderado por una mujer, lo que evidencia una baja representación femenina en la alta cocina.

En contraste con el reporte de Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) del 2016-2017, donde egresaron 6,197 mujeres y 5,493 hombres de diversas escuelas de gastronomía en México, lo que demuestra el claro interés del género femenino en desarrollarse profesionalmente en el área gastronómica.

Los datos del ciclo 2021-2022 muestran un incremento en el número total de egresados de carreras de gastronomía en México, alcanzando la cifra de 11,153 graduados. Resulta notable que de este total, 6,285 son mujeres, superando a los 4,868 hombres. Estos datos revelan un claro predominio femenino en la obtención de títulos en el ámbito gastronómico, consolidando la tendencia observada en el ciclo escolar 2016-2017.

Estos son algunos antecedentes relevantes que indican la presencia de mujeres en la industria restaurantera en México, así como la brecha de género en la alta cocina y el interés de las mujeres en la gastronomía como campo profesional. Estos datos resaltan la persistencia del techo de cristal en esta industria, donde las mujeres enfrentan desafíos para acceder a puestos de liderazgo y reconocimiento en comparación con sus contrapartes masculinas. Esta disparidad de género en la alta cocina de México refleja una problemática que requiere una mayor atención y análisis en el contexto de la equidad de género en el ámbito laboral y en la industria gastronómica en particular.

Planteamiento del problema

El sector de la alta cocina ha visto históricamente una baja representación y reconocimiento de las mujeres. Durante mucho tiempo, su presencia se limitó al ámbito doméstico, y su labor no se consideraba profesional ni conllevaba un alto grado de conocimiento. En contraste, los hombres que ocuparon la posición de cocineros obtuvieron reconocimiento público y se les otorgó el título de "chef", reconocido como una profesión (Haddaji et al., 2017).

Aunque en la actualidad se ha producido un aumento en la incorporación de mujeres en el campo gastronómico, siguen enfrentando desafíos en equilibrar las expectativas tradicionales de género con las demandas de sus empleos (Haddaji et al., 2018). Esto crea barreras mentales que alejan a las mujeres de la industria culinaria, percibida como un entorno hostil para su desarrollo profesional (Marin, 2020)¹.

Este fenómeno se refleja en la investigación de Haddaji (2017), que reveló que, cuando las mujeres se enfrentan a una cultura organizacional dominada por hombres, su desarrollo profesional se dificulta. Esto lleva a muchas mujeres a optar por el emprendimiento como una vía que les ofrece horarios flexibles y les permite equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares (Haddaji et al., 2017).

Sin embargo, confiar únicamente en el emprendimiento como solución a los desafíos laborales de las mujeres en la alta cocina está lejos de ser definitivo. En una sociedad capitalista, las mujeres, en su mayoría, tienen menos acceso que los hombres a recursos productivos, como la propiedad, el capital y el crédito, lo que les dificulta superar la pobreza (Moya, 2017).

¹ Como referencia en la ficción, la película "Sin reservas" (Scott Hicks, 2007) ilustra la lucha de una mujer chef por equilibrar su carrera en la alta cocina con sus responsabilidades familiares después de asumir la custodia de su sobrina. A través de la trama, se exploran los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en la industria gastronómica y cómo buscan soluciones para desarrollarse profesionalmente mientras cuidan de su familia.

Del Campo y Navarro (2012) destacan en su investigación descriptiva que las tareas domésticas están fuertemente vinculadas al género femenino. Esto obliga a muchas mujeres a recurrir al emprendimiento como única opción. Sin embargo, es esencial destacar la existencia de normativas y leyes, como las Normas Mexicanas de Igualdad Laboral y No Discriminación, particularmente la NMX-R-025-SCFI-2015, las cuales son un conjunto de lineamientos de adopción voluntaria dirigidos a organizaciones tanto del sector público como privado. Su objetivo es distinguir a las organizaciones que aplican las mejores prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. Las normas buscan integrar la perspectiva de género en todos los procesos de trabajo, prevenir la discriminación en reclutamiento y selección, fomentar una comunicación interna inclusiva, garantizar igualdad salarial y promover un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación.

Aunque son de adopción voluntaria, al buscar la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015, las organizaciones deben comprometerse a eliminar cualquier acto de violencia de género o discriminación, establecer y documentar políticas y procedimientos, y permitir la participación del personal en la evaluación del desempeño de la organización en estos temas. También deben comprometerse a la capacitación constante y a procesos de autoevaluación y revisión externa para confirmar el cumplimiento de los lineamientos de la norma.

Sin embargo, las normas no son *hard law*, las cuales en el derecho internacional se refiere a las leyes vinculantes como tratados o acuerdos internacionales y leyes consuetudinarias, que resultan en compromisos legalmente exigibles para los países y otros sujetos internacionales, sino que son consideradas *soft law*, refiriéndose a principios y declaraciones que no son legalmente vinculantes, ya que estas normas, como la antes mencionada NMX-R-025-SCFI-2015, son más bien guías de buenas prácticas que las empresas pueden optar por seguir y certificarse, pero no son obligatorias por ley (Del Toro, 2006).

Estos estándares reflejan un esfuerzo significativo por parte de México para mejorar la igualdad en el lugar de trabajo y ofrecer un reconocimiento a aquellas empresas que se comprometen activamente con estos ideales. No obstante, la naturaleza voluntaria de la norma significa que su impacto depende en gran medida de la voluntad de las organizaciones para implementar los cambios necesarios y someterse a la certificación

En el esfuerzo por promover la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral, se han establecido normas y estándares a nivel mundial. El Pacto Global, propuesto por las Naciones Unidas, es un ejemplo de una iniciativa global voluntaria que promueve la responsabilidad social empresarial. Empresas de renombre han adoptado prácticas ejemplares al unirse a esta iniciativa, como promover activamente la inclusión de mujeres en sus equipos de trabajo, proporcionar lugares de trabajo seguros y amigables para las mujeres, ofrecer horarios flexibles y respaldar programas de empoderamiento que buscan fortalecer el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de la organización.

Duque (2013) realizó una investigación que demostró que, aunque las empresas implementen iniciativas de responsabilidad social empresarial, al ser voluntarias, no existen regulaciones que garanticen que realmente se estén cumpliendo los principios básicos.

Justificación

La presente investigación pretende examinar la persistente limitación en el desempeño laboral de las mujeres en la cocina profesional, ya que, aunque las mujeres han sido tradicionalmente el pilar de la cocina doméstica, su presencia en roles de liderazgo en la esfera profesional es desproporcionadamente baja. Esta situación se ve reflejada al ser tanto las tasas de actividad como las de empleo

femenino siempre inferiores a las masculinas y las tasas de paro femenino siempre superiores al masculino, (Agut, 2007).

La falta de representación femenina en los puestos de gerencia conlleva consecuencias significativas tanto para las mujeres como para la economía en general. Las mujeres enfrentan barreras estereotípicas que limitan su acceso a posiciones de alto nivel, resultando en una representación desproporcionadamente baja en la cúspide de la gestión. Esta situación perpetúa desigualdades salariales y limita la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones, lo cual puede afectar negativamente la innovación y el rendimiento empresarial. Además, la necesidad de equilibrar responsabilidades familiares con aspiraciones profesionales plantea desafíos adicionales para las mujeres, a menudo obligándose a sacrificar su desarrollo profesional. La persistencia de estereotipos de género no solo infravalora el potencial y las contribuciones de las mujeres en el ámbito laboral, sino que también refuerza las barreras estructurales que impiden su plena participación y ascenso a roles de liderazgo, lo cual subraya la importancia de implementar políticas que promuevan la igualdad de género y la diversidad en el liderazgo organizacional (Mihalčová, 2015).

Por lo tanto, esta investigación busca visibilizar cómo la industria de la alta cocina, no es ajeno a este problema. Los puestos jerárquicos en este sector, al igual que en otros, son mayoritariamente ocupados por hombres, lo que implica que las mujeres deben emprender o enfrentar sesgos y barreras para acceder a ellos como empleadas. En este sentido, se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general

Analizar el impacto del techo de cristal en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional para visibilizar las barreras de género y estereotipos que enfrentan.

Objetivos específicos

- Analizar por medio de un índice simple la percepción de los trabajadores en la cocina profesional sobre las barreras de género en su ámbito laboral.
- Analizar por medio de un índice simple la percepción de los trabajadores en la cocina profesional sobre estereotipos de género en su ámbito laboral.
- Analizar si la percepción sobre techo de cristal no difiere según el género del trabajador en la cocina profesional.
- Analizar si existe una relación entre las variables techo de cristal, barreras de género, estereotipos de género y desarrollo profesional.

Preguntas de investigación:

- ¿Cómo es la percepción de los trabajadores en la cocina profesional respecto a las barreras de género presentes en su entorno laboral?
- ¿Cómo es la percepción de los trabajadores en la cocina profesional sobre los estereotipos de género en su ámbito laboral?
- ¿Cuál es la percepción sobre el techo de cristal no difiere según el género del trabajador en la cocina profesional?
- ¿Existe una relación entre las variables techo de cristal, barreras de género, estereotipos de género y desarrollo profesional?

En conclusión, en este capítulo se proporciona una visión detallada y estructurada de las generalidades del proyecto, estableciendo un sólido punto de partida para el análisis en profundidad del impacto del techo de cristal en la cocina profesional. A

través de la revisión de antecedentes, se ha identificado una notable brecha de género en la alta cocina, donde las mujeres encuentran limitaciones significativas para su desarrollo profesional. El planteamiento del problema, apoyado en datos estadísticos y estudios relevantes, resalta la urgencia de abordar estas desigualdades. La justificación del estudio subraya la importancia de esta investigación para el fomento de la equidad de género en el ámbito laboral gastronómico. Los objetivos definidos proporcionan un marco claro para la investigación, enfocándose en la percepción de las barreras de género y el análisis de las dinámicas relacionadas con el techo de cristal.

Capítulo III Marco teórico y contextual.

Marco teórico

El marco teórico que da origen a esta investigación aborda los conceptos básicos necesarios para comprender las bases teóricas del estudio. En este sentido, se partirá de la definición de los diferentes conceptos relacionados con las empresas restauranteras, con el objetivo de enfocar adecuadamente el análisis del área laboral a estudiar, se definirán conceptos como el desarrollo profesional, el género, las barreras de género y los estereotipos de género.

Además, se mencionan las normatividades mexicanas que son aplicables a las empresas gastronómicas en la actualidad, como contexto relevante para el estudio.

Tipos de empresas restauranteras

El restaurante, tal como se conoce en la actualidad, nació en París en 1765, a cargo del Chef Boulanger, marcando una diferencia a partir de ese momento ya que anteriormente los únicos lugares públicos para comer eran las tabernas, figones y posadas, usualmente transitadas por viajeros (Goligorsky, 2006).

Actualmente en términos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018) se entiende por “restaurante” un sitio en el que se preparan alimentos y bebidas directamente al cliente para que estos sean consumidos de manera inmediata en el lugar o preparados para llevar.

Según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) la industria restaurantera se divide en dos ramas principales, de las cuales al interior de ellas se encuentran diferentes clases de actividad, como se ilustra en la Tabla 1.

Mientras que para Valera (2015) se pueden clasificar los restaurantes en cinco tipos según sus platillos y servicios que se ofrecen:

- Restaurante tradicional: dispone de una cocina refinada y excelente, con platos típicos e internacionales. El mobiliario principal está compuesto por mesas independientes y sillas de estilo. Su personal se presenta uniformado.
- Cafetería: ofrece servicios de consumiciones ligeras en el mostrador. A veces complementa con un pequeño número de mesas.
- Snack bar: presenta un servicio de menús sencillos o platos combinados.
- *Self service*: el cliente se sirve él mismo en bandejas que circulan por un mostrador paralelo a los expositores donde se encuentran dispuestos los platos.
- Buffet abierto: el cliente se sirve a voluntad y todas las veces que lo desee a un precio único.

Tabla 1. <i>Clasificación SCIAN de la industria restaurantera.</i>			
Rama	(Código SCIAN)	Clase	(Código SCIAN)
Servicios de preparación de	7223	Servicios de preparación de alimentos por encargo	722310

alimentos por encargo		Servicios de preparación de alimentos para ocasiones especiales	722320
Servicios de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas.	7225	Restaurantes con servicio de preparación de alimentos a la carta o de comida corrida	722511
		Restaurantes con servicio de preparación de pescados y mariscos	722512
		Restaurantes con servicio de preparación de antojitos	722513
		Restaurantes con servicio de preparación de tacos y tortas	722514
		Cafeterías, fuentes de sodas, neverías, refresquerías y similares	722515
		Restaurantes de autoservicio	722516
		Restaurantes con servicio de preparación de pizzas, hamburguesas, hot dogs y pollos rostizados para llevar	722517
		Restaurantes que preparan otro tipo de alimentos para llevar	722518
		Servicios de preparación de otros alimentos para consumo inmediato	722519

Nota: SCIAN abreviación de Sistema de Clasificación Industrial de America del Norte.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2021)

En este mismo sentido, en el análisis del “campo gastronómico” de Ferguson (2004) citado por Diaz (2017) se pueden distinguir dos tipos de cocinas, la cocina regular, la cual se dirige únicamente a satisfacer las necesidades de los comensales y la alta cocina, o también conocida como *haute cuisine*, la cual se caracteriza por tener una mayor complejidad y sofisticación en sus preparaciones.

El *haute cuisine*, es originaria de Francia, la cual nació en el siglo 17, el cual fue marcado por dos episodios: 1) la publicación *cuisiner francois* por Francois La

Varenne en 1651, y 2) el conflicto de Luis XIV con la nobleza y las aspiraciones de la clase media (Wheaton, 1983, citado por Albors, 2020). Uno de los padres del *haute cuisine*, Escoffier, escribió en 1907, “cocinar es sin duda un arte fino, y un chef consumado es tan artista en su rama particular de trabajo como un pintor o un escultor” (Trubek, citado por Albors, 2020, p. 125).

Descripción de puestos dentro de una brigada de cocina

El sistema de brigadas dentro de una cocina fue instituido por Escoffier para simplificar y agilizar el trabajo en las cocinas el cual sirvió para eliminar el caos y la duplicación de esfuerzo de trabajo el cual resultaba que los trabajadores no tuvieran claras sus responsabilidades (The Culinary Institute of America (CIA), 2011).

Las brigadas de trabajo dentro de una cocina pueden variar dependiendo de cada restaurante por su giro o tamaño, pero su jerarquía se basa en la brigada propuesta por Escoffier (CIA, 2011) misma que se presenta a continuación:

- Chef: es el responsable de todas las operaciones de la cocina, incluyendo ordenar, supervisar todas las áreas y la creación de los menús en una cocina.
- Sous chef: es el segundo en mando, quien responde al chef, puede ser responsable de la programación de horarios, reemplaza al chef en caso de ausencia y ayuda a los cocineros de línea según sea necesario.
- La brigada de cocina también incluye los siguientes puestos: soucier, poissonier, rottiseur, grill chef, fry chef, entremetier, aprendiz, entre otros. Los cuales se encargan de puestos específicos de la cocina bajo el mando del chef.

Con base en lo anterior se puede comprender que la posición de “chef”, la cual tiene su origen en el término “Chef de cuisine” (Albors, 2020), es un título atribuido al puesto más alto en el nivel jerárquico dentro de una cocina.

Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional, que viene después de la formación profesional, es el proceso por el que las personas mejoran en su profesión a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones (Losa, 2002). Los trabajadores, sus jefes y las empresas comparten responsabilidades en la planificación del desarrollo profesional (Miner, 1986, citado por Losa, 2002).

A continuación, se describen tres tipos de modelos de desarrollo profesional:

- Modelos de ciclo de vida: los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión, pasando por distintas etapas personales y profesionales (Blake, 1997, citado por Losa, 2002).
- Modelos basados en la organización: implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas (Pineda, 1995, citado por Losa, 2002).
- Modelo del patrón de dirección: describe cómo contemplan las personas su profesión, cómo se decide sobre la rapidez en la que quieren crecer dentro de su profesión y en qué punto pueden llegar a querer regresar a alguna fase anterior (Driver, 1992, citado por Losa, 2002).

Para los propósitos de esta investigación, se entiende por desarrollo profesional el proceso que sigue a la formación profesional, permitiendo a las personas mejorar en sus respectivas profesiones a través de una serie de etapas caracterizadas por diversas tareas de desarrollo, actividades y relaciones laborales. Esta mejora implica el crecimiento personal y profesional de los individuos en su campo, con el objetivo de alcanzar un mayor desarrollo y éxito en sus respectivas profesiones. Los trabajadores, sus superiores y las empresas comparten responsabilidades en

la planificación del desarrollo profesional, ya que se trata de un esfuerzo conjunto que involucra a todas las partes interesadas.

Género.

Cuando se habla de género se hace referencia a las ideas y creencias compartidas culturalmente sobre las mujeres y los hombres, habilidades y valoraciones típicamente consideradas femeninas y masculinas, cada sociedad y cultura otorga una valoración y significado distinto, por lo que se considera una construcción social que se transforma dependiendo del aprendizaje y momento histórico en el que se vive (Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2005).

Para los propósitos de esta investigación, se entiende por género el conjunto de ideas y creencias compartidas culturalmente sobre las diferencias y roles atribuidos a las mujeres y los hombres en una sociedad. Estas ideas incluyen percepciones sobre las habilidades, actitudes, comportamientos y valoraciones típicamente consideradas como femeninas o masculinas. Se reconoce que cada sociedad y cultura puede otorgar distintos significados y valoraciones a estos roles de género, lo que hace que el género sea una construcción social que evoluciona con el aprendizaje y cambia a lo largo del tiempo, dependiendo del contexto histórico y cultural en el que se vive. En esta investigación, se abordará el género en relación con las barreras de género y los estereotipos de género en el contexto de la industria de la cocina profesional.

Barreras de género.

Rodríguez-Moreno (1992) citado por Donoso (2011) describe a las barreras de género como aquellos factores que impiden o dificultan el desarrollo de la carrera profesional. Estas barreras son el resultado de fenómenos discriminatorios, en ocasiones sin necesidad de ser acciones y actitudes conscientes (Meyer, 2003, citado por Donoso, 2011).

La Tabla 2, presenta las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos directivos de acuerdo con Alcaraz, (2020).

Tabla 2.

Barreras que obstaculizan que la mujer pueda ingresar a puestos directivos.

Tipo de barreras	Descripción
Menor formación de las mujeres	Todavía en las décadas de los ochenta y noventa, se cuestionaba sobre la falta de preparación de la mujer, siendo este uno de los argumentos que se utilizaron más para justificar la baja presencia de la mujer en puestos de dirección. De acuerdo a cifras del Instituto de la Mujer 2010 esto ha quedado invalidado porque la mujer ha tenido mayor acceso a los niveles educativos superiores, inclusive a carreras que antes no se veía el sector femenino. De esta forma, la barrera de la formación se convierte en un currículo oculto argumentado en las creencias, normas y valores sociales que no figuran entre los objetivos y fines académicos.
Estereotipos de género	Los estereotipos de género, es decir, las creencias generalizadas acerca de las características, conductas y roles propios de hombres y mujeres continúan vigentes. Algunos autores afirman que la escasa presencia de la mujer en cargos directivos se debe a creencias irracionales y poco argumentadas de que los hombres son más competentes en las posiciones directivas que las mujeres. Otros autores sostienen que a esto se suman visiones arraigadas de que los rasgos de los directivos corresponden a los atributos masculinos.
Liderazgo femenino	Existe un acuerdo acerca de la vinculación entre estilos de liderazgo y acceso de la mujer a la dirección, considerándose que el estilo de liderazgo femenino es un obstaculizador del progreso. La creencia errónea de que el estilo masculino tiende a ser autoritario, competitivo y rígido mientras que el femenino se asocia a características relacionadas con la capacidad de aglutinar, el trabajo en equipo o la facilidad en las relaciones personales y emocionales, es lo que lleva a que usualmente las mujeres se consideren mayormente para mandos intermedios o de trato al cliente, y no así, en la dirección de empresas.
Dificultades en la conciliación familiar y profesional	Se refiere a las responsabilidades familiares como una de las principales barreras a las que se enfrenta la mujer en el avance hacia cargos directivos. Aquí es donde se observan los conceptos sobrecarga de rol y conflicto de rol donde se expresan la multiplicidad de actividades que la mujer enfrenta al compaginar varios roles como el profesional y familiar. Las mujeres que desarrollan cargos directivos afirman que una de las principales barreras a las que se enfrentan derivan del hecho que las responsabilidades familiares continúan incurriendo en ellas y muy poco en sus compañeros masculinos.
Brecha salarial	En definitiva, este concepto se entiende por la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y es uno de los factores de discriminación de las mujeres. Estadísticas del Instituto de la Mujer 2010 refieren que el salario de las mujeres es inferior al de los hombres en todas las actividades económicas y en todas las ocupaciones. Esto se agrava considerando el gran peso que llegan a tener las mujeres en cuanto a

Fuente: (Alcaraz, 2020, p.63).

Para los propósitos de esta investigación se entiende por barreras de género los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres en su búsqueda de roles de liderazgo y cargos directivos en el ámbito laboral. Estas barreras abarcan una serie de desafíos, que incluyen la discriminación basada en el género, la existencia de sesgos de género arraigados en la percepción y selección de líderes, la falta de representación femenina en roles de alto nivel, la brecha salarial de género, la persistencia de estereotipos y roles tradicionales de género, dificultades en la conciliación entre trabajo y familia, y fallos en las políticas y regulaciones laborales que promuevan la igualdad de género y aborden las disparidades salariales y de oportunidades.

En el estudio "Avanzando hacia una economía más justa: Valoración del trabajo y desigualdad de género en México", realizado por el Instituto Municipal de las Mujeres Regias y la Facultad de Economía de la UANL, se expone la persistente brecha salarial de género en Nuevo León y a nivel nacional, donde los salarios de los hombres son un 5% superiores a los de las mujeres, aun cuando las mujeres en el área metropolitana de Monterrey ganan un 18% más que sus homólogas en el resto del país. A pesar de los niveles de formalidad laboral más altos en Nuevo León, las mujeres en empleos formales aún enfrentan condiciones salariales inferiores en comparación con los hombres. Además, el estudio revela una desigual distribución del trabajo doméstico ya que la carga de labores en el hogar es de 45 horas a la semana para las mujeres y de 20 horas para los hombres y enfatiza las brechas en el acceso a posiciones de liderazgo y remuneración en el sector agropecuario, destacando una notable diferencia en los ingresos y la participación laboral entre hombres y mujeres (El Financiero, 2024).

Estereotipos de género.

Los estereotipos de género son las creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres, y que distinguen a un género del otro. Por ejemplo, se asume que las mujeres no tomaron puestos de responsabilidad que impliquen horarios laborales extensos, viajes y traslados, ya que siempre priorizará sus responsabilidades familiares, por lo tanto, los rasgos característicos de un buen directivo se asignan culturalmente al hombre (Agut, 2007).

Para los propósitos de esta investigación, los estereotipos de género se refieren a las creencias generalizadas arraigadas en la sociedad sobre los roles, habilidades y características que supuestamente distinguen a los hombres y las mujeres. Estos estereotipos influyen en la percepción y expectativas culturales en relación con los roles laborales y profesionales de cada género. Por ejemplo, se asume que las mujeres, debido a los estereotipos de género, podrían ser vistas como menos adecuadas o dispuestas para ocupar puestos de alta responsabilidad que requieran horarios laborales extensos, viajes y movilidad geográfica, ya que se espera que prioricen sus responsabilidades familiares. Asimismo, se tiende a asociar los rasgos y cualidades típicamente considerados ideales para un buen liderazgo y desempeño en roles directivos principalmente con características masculinas. Estos estereotipos de género pueden influir en la toma de decisiones en el ámbito laboral y limitar las oportunidades profesionales de las mujeres.

Techo de cristal.

Uno de los conceptos iniciales del "techo de cristal" se refiere a las barreras que las mujeres pueden enfrentar al tratar de acceder a puestos de liderazgo en diversas organizaciones. Esta idea, que se origina en el trabajo de Hymowitz y Schellhardt publicado en 1986 en el Wall Street Journal, se centra en las dificultades que las mujeres pueden encontrar en su búsqueda de roles ejecutivos

o de alto nivel dentro de las empresas (Lockwood, 2004; Jackson y O'Callaghan, 2009 citados por Gaete-Quezada, 2015).

Así mismo, el techo de cristal describe la carrera laboral de las mujeres que se ve estancada en un nivel jerárquico medio o bajo, bloqueando su acceso a puestos de trabajo de alta dirección (Gaete-Quezada, 2015). Algunas de las causas que provocan el techo de cristal en las organizaciones son las propuestas por Senders et al. (2009), citado por Gaete-Quezada (2015), en las que se encuentran: la división de tareas domésticas, responsabilidades del cuidado de dependientes económicos, incompatibilidad de los roles familiares y profesionales, baja autoestima, sexismo, sesgo en los procedimientos de reclutamiento y selección, entre otras.

Por lo anterior mencionado es que la Comisión Federal sobre el Techo de Cristal de los Estados Unidos, creada en 1991, expone tres tipos de barreras por las que las mujeres no pueden acceder a altos puestos de mando en las organizaciones laborales (Gaete-Quezada, 2015):

- Barreras sociales: disponibilidad de las mujeres, diferencias en sus características de liderazgo.
- Barreras internas: existentes al interior de la organización y que se traducen en aspectos como el clima organizacional o resistencia al desarrollo.
- Barreras gubernamentales: falta de seguimiento a la aplicación de las leyes que regulan estos problemas de desigualdad.

Normas oficiales mexicanas para restaurantes.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en su protocolo de inspección en materia de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y adiestramiento para Restaurantes, Restaurante- Bar y Hoteles (STPS, 2016) detalla las Normas Oficiales Mexicanas que se deben implementar en los restaurantes las cuales se describen en la Tabla 3.

Tabla 3. <i>Normas Oficiales Mexicanas para Restaurantes.</i>			
Clave	Título	Tema	Fecha publicación en el DOF
NOM-001-STPS-2008	Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad	NORMA SEGURIDAD DE	24 de noviembre de 2008.
NOM-002-STPS-2010	Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo	NORMA SEGURIDAD DE	9 de diciembre de 2010
NOM-004-STPS-1999	Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo	NORMA SEGURIDAD DE	31 de mayo de 1999
NOM-005-STPS-1998	Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas	NORMA SEGURIDAD DE	02 de febrero de 1999
NOM-006-STPS-2014	Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciones y procedimientos de seguridad	NORMA SEGURIDAD DE	11 de septiembre de 2014
NOM-009-STPS-2011	Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura	NORMA SEGURIDAD DE	6 de mayo de 2011
NOM-020-STPS-2011	Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas - Funcionamiento - Condiciones de Seguridad	NORMA SEGURIDAD DE	27 de diciembre de 2011
NOM-022-STPS-2008	Electricidad estática en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad	NORMA SEGURIDAD DE	7 de noviembre de 2008
NOM-027-STPS-2008	Actividades de soldadura y corte-Condiciones de seguridad e higiene	NORMA SEGURIDAD DE	7 de noviembre de 2008
NOM-029-STPS-2011	Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad	NORMA SEGURIDAD DE	29 de diciembre de 2011
NOM-015-STPS-2001	Condiciones térmicas elevadas o abatidas de Condiciones de seguridad e higiene	NORMA DE SALUD	14 de junio de 2002

NOM-025-STPS-2008	Condiciones de iluminación en los centros de trabajo	NORMA DE SALUD	30 de diciembre de 2008
NOM-017-STPS-2008	Equipo de protección personal -Selección, uso y manejo en los centros de trabajo	NORMA ORGANIZACIÓN DE	9 de diciembre de 2008
NOM-018-STPS-2000	Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo	NORMA ORGANIZACIÓN DE	27 de octubre de 2000
NOM-019-STPS-2011	Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene	NORMA ORGANIZACIÓN DE	13 de abril de 2011
NOM-026-STPS-2008	Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías	NORMA ORGANIZACIÓN DE	25 de noviembre de 2008
NOM-030-STPS-2009	Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades	NORMA ORGANIZACIÓN DE	22 de diciembre de 2009

Nota: DOF abreviación de Diario Oficial de la Federación.

Fuente: elaboración propia con base en información obtenida de STPS (2016) .

Dentro las Normas Oficiales Mexicanas para restaurantes detalladas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se identifica una amplia gama de regulaciones de seguridad y salud. Sin embargo, se observa una falta de normativas específicas que guíen a los empleadores en la promoción de la equidad de género dentro de los establecimientos gastronómicos. En este contexto, se destaca la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que ofrece un marco de acción voluntario para los empresarios que buscan certificarse en prácticas de igualdad de género y no discriminación, complementando así las regulaciones existentes y fomentando un ambiente laboral más inclusivo.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un marco integral diseñado para fomentar y certificar la igualdad de género y la no discriminación en los centros de trabajo. Establece directrices específicas para que las organizaciones implementen políticas y prácticas que

promuevan un trato equitativo y oportunidades para todos, independientemente de su género, edad, discapacidad y otras condiciones personales. Además, la norma busca apoyar la cultura de paz, avanzar hacia la excelencia en temas de igualdad laboral y ser un signo de vanguardia en las prácticas organizacionales.

Entre los beneficios de adoptar esta norma, se incluyen la mejora de la confianza y credibilidad organizacional, la creación de un ambiente laboral basado en la igualdad de oportunidades, y el fomento de la productividad y calidad. También promueve el liderazgo proactivo y el desarrollo personal y profesional, así como la implementación de instalaciones accesibles para personas con discapacidad. Para las empresas que participan en licitaciones públicas, cumplir con esta norma puede resultar en puntos adicionales según la Ley de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

La NMX-R-025-SCFI-2015 se alinea con la legislación nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación, incluyendo la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Estado del arte.

Contexto internacional

En el estudio “*Gender discrimination in haute cuisine : A systematic literature and media análisis*” de Albors-Garrigos (2020) cuyo objetivo fue analizar las discriminaciones de género que sufren las mujeres específicamente en el sector gastronómico, de la industria restaurantera en Valencia España, se expuso como destacan la agresión y la intimidación, como parte natural del ambiente de trabajo dentro de las cocinas de los restaurantes, por lo que se considera necesario quitar las tácticas agresivas dentro de la cocina y ver los beneficios de la rotación de puestos y horarios flexibles, también se alude a que tanto las autoridades del sector público, así como los chefs o gerentes de restaurantes tienen la

responsabilidad de elaborar e implementar políticas de igualdad de género dentro de sus cocinas, ya que el autor considera que esta cultura laboral, puede estar actuando como una fuerza de resistencia al cambio para implementar mejoras (Albors, Garrigos et al., 2020).

Actualmente es poca la representación femenina en la alta cocina o *haute cuisine* esto puede deberse a lo que Haddaji (2017) expone en el estudio “Women chefs’ experience: Kitchen barriers and success factors” donde habla los criterios de promoción en las altas cocinas son sensibles al género, puesto que las mujeres al enfrentarse a las dificultades para gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal se enfrentan a mayores dificultades para poder alcanzar puestos de alto rango. Entre las barreras que se mencionan en la investigación destaca una cultura laboral patriarcal, subestimación de capacidades y falta de conciliación en la vida personal y laboral (Haddaji et al., 2017a).

En ese mismo sentido en el artículo “Gender Differences in the Evolution of Haute Cuisine Chef’s Career” por Albors-Garrigos (2020), se subraya cómo la *houte cuisine* es tan importante en el desarrollo profesional de una persona que aspira a ascender al puesto de chef, pues según el *World Tourism Organisation*, la gastronomía de la alta cocina juega un rol importante en el turismo, como consecuencia es esencial en las economías nacionales, por ejemplo, el 6% del turismo en España, puede ser atribuido a la gastronomía (WTO, 2018 citado por Albors, 2020).

Albors (2020) expone que para poder tener éxito como chef en el *Haute cuisine*, se requiere desarrollar varias habilidades, como el aprendizaje práctico, tener iniciativa, tomar responsabilidades, desarrollar confianza, así como la perspicacia comercial. Pero desarrollar estas habilidades bajo un campo dominado por el hombre, inhabilita a la mujer poder desarrollar esta confianza. Así mismo, el autor enfatiza en la importancia de tener mentores durante su carrera a su vez que el reconocimiento público son elementos cruciales para incrementar su visibilidad y

promocionar sus habilidades. Se expone como un facilitador el emprendimiento para que las mujeres puedan acceder a puestos de chef, pero a su vez se evidencia que una de las principales limitantes a las que se enfrentan las mujeres es obtener los recursos financieros necesarios.

Sin embargo, en el artículo “Exclusión social, económica y política de la mujer desde la perspectiva histórica. Estudio de caso en la región Junín” Moya (2017) explica que investigaciones sociológicas demuestran que el capitalismo promueve las relaciones de dependencia de la mujer hacia el varón, el padre o dueños de la propiedad privada, por lo que en una sociedad como la nuestra es mucho más probable que una mujer que nace pobre no supere su condición que si se tratase de un hombre.

Por otra parte, incrementar la visibilidad de la mujer en la alta cocina es importante para romper las barreras de género, ya que a pesar de que la mujer tiene presencia en la cocina, las mujeres se desenvuelven más en el esfera doméstica donde tienen menor representación pública, como expone Haddaji (2018) en la investigación “*Women Professional Progress to Chef’s Position: Results of an International Survey*”, mientras que los hombres se reconocen como profesionales de cocina (chefs) públicamente, y esta diferencia de roles que tanto hombres como mujeres desempeñan en la sociedad no son hechos naturales o biológicos, sino que por el contrario se trata de constructos culturales, como lo expone Gaete (2020) en el estudio “Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile”.

En este mismo sentido se analizó también en el artículo de investigación “*Women chefs’ experience: Kitchen barriers and success factors*” por Haddaji (2017) que en el *focus group* con ocho chefs de Valencia, España, exponen que algunos de los constructos culturales como la maternidad y el cuidado de hijos, vuelve complicado poder lograr un equilibrio laboral y personal en la profesión como cocinero o chef, esto debido a los requisitos del tiempo de trabajo, los cuales son

largos y en ocasiones nocturnos, lo que se traduce en que la mujer tenga que hacer mayores sacrificios en su carrera profesional, lo que provoca que muchas mujeres dejen sus trabajos dentro de una cocina para poder cumplir con las responsabilidades familiares exigidos por la sociedad (Haddaji et al., 2017b).

En este mismo sentido, Haddaji (2018) sostuvo, aunque la cultura laboral de la cocina es una barrera para todos los profesionales de la cocina, por las complicaciones que conllevan las largas jornadas laborales, es más difícil para las mujeres debido a sus roles y estereotipos de género esperados, por consiguiente, las mujeres necesitan más apoyo familiar para poder desempeñarse laboralmente y adquirir sus habilidades prácticas y de liderazgo (Haddaji et al., 2018).

Con relación a la discriminación por género, Espinoza-Santeli (2019) en el trabajo “Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional” se realizó una investigación cuantitativa, donde se buscó establecer relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y la diferencia de percepciones según el género de los encuestados, en base a cuatro dimensiones: toma de decisiones, claridad organizacional, dimensión de liderazgo y la dimensión de motivación. Los resultados de la investigación arrojaron los siguientes resultados, los cuales evidenciaron problemas de discriminación laboral por género:

- Clima organizacional: las mujeres perciben que sus opiniones casi no son tomadas en cuenta y no existe una comunicación adecuada sobre asuntos importantes.
- Claridad organizacional: las mujeres perciben que no cuentan con la información necesaria para desempeñar sus labores y existe una sobrecarga de responsabilidades con relación a sus compañeros hombres.
- Dimensión de liderazgo: fue la única percibida de igual manera por hombres y mujeres, es decir, todos perciben que las expectativas son comunicadas adecuadamente y que los superiores son accesibles y es fácil hablar con ellos.

- Motivación: la mayoría de las mujeres percibe que la organización no se preocupa por su bienestar integral y la mayoría de ellas considera que no deberían ocupar un cargo más alto.

Contexto nacional.

En el estudio biblio-hemerográfico “Las mujeres ejecutivas desde el suelo pegajoso hasta el techo de cristal. En la búsqueda de un horizonte quebradizo”, Aduna (2021) expone que en diez países de América Latina, casi dos terceras partes del incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo puede atribuirse a una mejor educación y los cambios en la configuración de las familias (matrimonio a una edad más tardía y reducción de la fertilidad), por lo que, en particular desde 1980, la tasa de participación femenina en todos los niveles de ingresos ha ido aumentando considerablemente con el paso del tiempo, sin embargo, a pesar de los crecientes avances logrados por las mujeres en Latinoamérica todavía existen diversos aspectos susceptibles de tomarse como causa o consecuencia de la situación de discriminación de la mujer.

De la misma manera, expone que en algunos países como Noruega, donde se ha establecido una *cuota de género*, tiene el porcentaje más alto de puestos ocupados por mujeres, con un 42%; en segundo lugar, se encuentra Francia, con un 40%; y, posteriormente, Suecia, con un 31,7%, Koningsburg (2017) citado por Aduna (2021), evidenciando que una intervención de organismos públicos beneficia a reducir las barreras de género.

Algunos de las posibles causas del origen del techo de cristal en México que Aduna (2021) expone en su artículo son: las reglas informales, redes o networks masculinas existentes en las organizaciones; la política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, falta de políticas organizacionales que pretendan lograr conciliación

entre el trabajo y la familia. Se puntualiza como el cuádruple papel que tienen que enfrentar las mujeres como mujer, hija, esposa y madre representa un problema crucial para poder asumir puestos gerenciales.

En este mismo sentido, se subraya que el primer ámbito de desequilibrio es la familia, ya que los hombres no se animan a asumir los nuevos roles en referencia a las licencias de paternidad, aunque tengan más días de descanso para poder cuidar de sus hijos, se sigue delegando esta tarea en mayor medida a las mujeres (Aduna, 2021).

Del mismo modo, Camarena (2018) en su estudio del “techo de cristal” (TC) en México, no sólo describe a los obstáculos para que una mujer alcance puestos de alta gerencia en las organizaciones como “*techo de cristal*”, si no también alude a la existencia del “*piso pegajoso*”, el cual explica cómo las mujeres con educación superior se enfrentan a barreras para poder acceder a los primeros puestos de su carrera académica, ya que este fenómeno, del mismo modo que lo explica Aduna (2021), las obliga a cumplir con sus obligaciones familiares, limitando su incorporación, permanencia y ascenso al mercado laboral, lo cual las lleva a acceder a empleos de medio tiempo o empleos con una menor remuneración, lo cual afecta a su desarrollo profesional.

En referencia a los obstáculos que una mujer enfrenta para llegar a altos puestos se señalan factores de tipo interno y externo (Ramos, Barberá y Sarrio, 2003 como se citó en Camarena, 2018):

- **Barreras internas** asociadas a la identidad de género femeninas, las cuales tienen relación con el proceso de socialización que fomenta el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina que pueden ser negativas para su promoción y éxito profesional.
- **Barreras externas** asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género. La cultura organizacional actúa bloqueando la promoción laboral

de las mujeres a través de varios procesos influidos por estereotipos y roles de género, de las cuales se mencionan:

- Las reglas informales, redes de relaciones masculinas existentes en las organizaciones.
 - La política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización.
 - La escasez de mentores para las mujeres.
 - La falta de políticas organizacionales que fomenten un mayor respeto a la vida privada y a la conciliación entre el trabajo y la familia.
- **Barreras producidas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares.** Esto debido a que el perfil directivo se asocia a largas horas de permanencia laboral y también a la movilidad geográfica. lo que atribuye un triple papel a las mujeres: esposa, madre y directiva; representa un problema crucial para asumir puestos que demandan disponibilidad casi total. Así mismo la falta de reparto equitativo en el núcleo familiar y la falta de apoyos organizacionales (guarderías), obstaculizan a las mujeres asumir puestos de poder.

En este mismo sentido, Marín (2020) expone que las mujeres mexicanas enfrentan grandes barreras para poder acceder al mercado laboral, como lo son las altas responsabilidades que se les imponen sobre trabajos no remunerados, los roles de género sobre su lugar en la casa y con la familia, la falta de políticas que armonicen el trabajo y la vida familiar, pero, sobre todo, la falta de flexibilidad y la insuficiencia de servicios de atención y cuidado de los menores.

Para atender a estas barreras Marrugo (2016) citado por Marín (2020) propone acciones que cualquier empresa pudiera implementar para promover una igualdad entre géneros:

- Modificar la gestión de los recursos humanos y actualización continua de procedimientos: El responsable de gestión humana deberá transversalizar

el enfoque de género en todos los procesos de gestión humana tales como: selección, contratación, bienestar, formación, seguridad y salud en el trabajo. No olvidar que se deberá incluir también a los intermediarios tales como personal de contratación y bolsas de empleo quienes juegan a la vez un papel fundamental pues proveen futuros candidatos a la organización.

- Creación de un mecanismo de denuncia de posibles situaciones de discriminación en el trabajo: Las empresas pueden crear un canal en donde los empleados puedan denunciar con las máximas garantías aquellas situaciones que vulneren el principio de igualdad en el trabajo, de tal manera que se tomen las correspondientes medidas y se rechace este tipo de actuaciones.
- Identificación de mejores prácticas de empresas en materia de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional: El objetivo de identificar estas prácticas es poder replicarlas en las organizaciones y poderlas mejorar. Se puede involucrar directamente a las mujeres para que propongan alternativas de solución, e incluso, a los propios trabajadores.

En este capítulo, se presenta un marco teórico que aborda el desarrollo profesional de los trabajadores en la cocina profesional, barreras de género, estereotipos y el fenómeno del techo de cristal. Se establecen las bases teóricas y contextuales necesarias para comprender las complejidades y los desafíos específicos enfrentados por las mujeres en este sector.

Se explora la evolución histórica de las empresas restauranteras, detallando los distintos tipos de establecimientos y la estructura jerárquica dentro de las cocinas. Este análisis permite contextualizar el entorno laboral en el que se desenvuelven los profesionales de la gastronomía. Además, se examinan las normativas y políticas mexicanas relevantes, destacando la importancia de las iniciativas para promover la igualdad laboral y no discriminación.

A través de la revisión del estado del arte, se identifican y analizan las percepciones y experiencias relacionadas con el techo de cristal, tanto a nivel internacional como nacional, poniendo en evidencia patrones consistentes de discriminación de género y subrepresentación femenina en posiciones de liderazgo dentro de la alta cocina.

Se concluye este capítulo señalando que, a pesar de los avances hacia la equidad de género en la cocina profesional, aún prevalecen barreras significativas que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en este ámbito. La persistencia de estereotipos de género y la existencia de un techo de cristal resaltan la necesidad de cambios culturales y organizacionales más profundos para promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Capítulo IV Metodología.

El capítulo de metodología detalla el enfoque sistemático y riguroso adoptado para investigar las variables de techo de cristal, los estereotipos de género, las barreras de género y el desarrollo profesional en la industria gastronómica de México. La justificación metodológica subraya la minuciosa selección y adaptación de ítems de instrumentos validados para medir los constructos relevantes, asegurando que el instrumento de encuesta sea pertinente y específico para el contexto del estudio.

En este capítulo se describe el proceso de selección de los participantes, que incluyó una amplia gama de individuos que cumplieran con criterios inclusivos, garantizando una muestra representativa para la investigación. Se detalla el enfoque pragmático para determinar el tamaño de la muestra y los criterios específicos para la selección de restaurantes participantes, lo cual es crucial para la validez y aplicabilidad de los hallazgos del estudio.

Este capítulo establece una metodología clara y estructurada para el estudio, abarcando desde la construcción del instrumento hasta la recopilación de datos, lo que refleja la seriedad y el rigor científico con el que se aborda la investigación de las dinámicas de género en la industria gastronómica de México.

Justificación Metodológica.

Para la medición de los constructos de techo de cristal, estereotipos de género, barreras de género y desarrollo profesional en la industria gastronómica en México, se elaboró un instrumento de encuesta tomando como base otros instrumentos previamente validados y utilizados en investigaciones similares.

Los criterios de selección de los ítems se basaron en su relevancia y adecuación al objeto de estudio. Se seleccionaron 11 ítems para las variables de techo de cristal, 10 para estereotipos y barreras de género, y para el constructo de desarrollo profesional se seleccionaron 8, los cuales se tradujeron y adaptaron en redacción para el sujeto de análisis y al español, los cuales se tomaron de los siguientes autores:

- **Desarrollo profesional:** se tomó como base la escala EduProDe de Koskimäki et al. (2021), el cual mide las percepciones de los educadores sobre el desarrollo profesional continuo.
- **Barreras de género:** se tomó como base la escala TOP WOMAN (Testing the Obstacles to Promotion of Women to Management) de Ramos et al. (2021), el cual se utiliza para la identificación de barreras para el acceso de las mujeres a la gestión. Así como también algunos ítems fueron adaptados de la escala WAMS (Women As Manager Scale) de Gallardo-Pérez et al. (2021), el cual mide los factores actitudinales hacia la mujer que dificultan el acceso a puestos directivos.
- **Estereotipos de género:** se adaptaron ítems de la escala TOP WOMAN (Testing the Obstacles to Promotion of Women to Management) de Ramos et al. (2021), el cual se utiliza para la identificación de barreras para el

acceso de las mujeres a la gestión. Así como también algunos ítems fueron adaptados del cuestionario QBP (Cuestionario Barreras de Género Percibidas) de Lajo et al. (2008), el cual se realizó para analizar la percepción de las barreras de género que tiene el alumnado de las Facultades de Educación de la Universidad de Barcelona, así como su actitud hacia las redes sociales, pero se tomaron como referencia los ítems del constructo de estereotipos.

- **Techo de cristal:** se adaptaron los ítems del cuestionario de techo de cristal elaborado por Showkat (2021), el cual tenía como propósito determinar la relación entre el techo de cristal y el desempeño de las mujeres en la industria bancaria.

A pesar de que los instrumentos mencionados son relevantes para medir los diferentes constructos, se decidió modificar algunos ítems o adaptarlos de otras escalas para adecuarlos a las necesidades específicas de la investigación.

Participantes.

En la fase de jueceo colaboraron seis expertos en temas de desarrollo profesional y techo de cristal, quienes proporcionaron comentarios sobre los ítems del cuestionario. En la fase de piloto, se incluyó a un total de 200 participantes con criterios de inclusión amplios, diseñados para abarcar a cualquier persona interesada en compartir su perspectiva y experiencia, siempre y cuando tuvieran acceso a una computadora o celular para responder la encuesta en línea. Por lo tanto, se permitió la participación de todas las personas mayores de edad, sin importar su género, origen étnico, orientación sexual, nivel educativo o laboral.

La muestra meta fue de 150 participantes, determinada con base en la fórmula para una muestra infinita, calculada con un margen de error del 8% y un nivel de confianza del 95%. Para la selección de los restaurantes, se consideraron varios criterios, como ofrecer servicio de preparación de alimentos a la carta o de comida

corrida, servicio de preparación de pescados y mariscos y contar con un mínimo de seis personas trabajando en el establecimiento.

Escenario.

El escenario de investigación se llevó a cabo en línea a través de Google Forms, con el objetivo de llegar a una amplia audiencia y obtener datos de forma eficiente y efectiva. La encuesta se diseñó de manera fácil de responder y no tomó más de 8 a 10 minutos para completarla, además de que pudo ser respondida a través de cualquier dispositivo electrónico.

Instrumento.

El instrumento utilizado en la investigación se diseñó en Google Forms y consta de tres partes. La primera parte incluyó un consentimiento informado que los participantes debían aceptar para participar en la investigación. La segunda parte consistió en once preguntas sociodemográficas que permitieron recopilar información sobre el género, la edad, ubicación, puesto de trabajo, entre otros aspectos. La tercera parte fue la sección principal del instrumento y constó de 28 ítems que medían los constructos de desarrollo profesional, barreras de género, estereotipos de género y techo de cristal. Los participantes debían responder a cada uno de los ítems utilizando una escala de cuatro puntos, donde 1 representaba "totalmente en desacuerdo" y 4 "totalmente de acuerdo". El tiempo estimado para completar el instrumento es de 8 a 10 minutos.

Diseño.

El diseño de investigación es un estudio transversal no experimental, ya que se recolectó la información de manera puntual en un momento determinado utilizando un cuestionario en línea. Además, tiene un enfoque descriptivo y correlacional, ya

que se busca describir y analizar la relación entre las variables independientes (techo de cristal, estereotipos de género y barreras de género) y la variable dependiente (desarrollo profesional) en la industria gastronómica en México.

Procedimiento.

El estudio se realiza en tres fases:

Fase 1 de jueceo: Para la construcción del instrumento se definió la variable dependiente que es desarrollo profesional y las variables independientes que son estereotipos de género, barreras de género y techo de cristal, por consiguiente, se elaboró una base piloto de ítems los cuales fueron tomados de diferentes autores según el constructo a analizar, los cuales se hicieron llegar por medio de correo electrónico en un formato de Excel, en la cual se explicaban los propósitos del estudio, la definición conceptual y operacional de las variables, y también se les proporcionó cuatro hojas de cálculo donde debían hacer la evaluación de los ítems correspondientes a 39 ítems. Una vez obtenidos los resultados de la evaluación de expertos, se identificó que algunos ítems requerían modificaciones en su redacción.

Fase 2 de pilotaje: Se realizaron dos procesos de pilotaje de 100 encuestados cada uno, con el fin de asegurar la calidad del instrumento y mejorar la redacción de algunos ítems que presentaron dificultades para su comprensión.

Fase 3 recolección de muestra: En el proceso de obtención de datos que se realizó, se llevó a cabo la encuesta en línea con la muestra que se había calculado previamente. La encuesta se aplicó a través de una plataforma en línea y se envió a cocineros que laboraban en restaurantes que cumplían con los criterios de inclusión establecidos.

En conclusión, el capítulo de metodología ha delineado de manera exhaustiva los procedimientos y enfoques adoptados para investigar las variables del techo de

cristal, estereotipos de género, barreras de género y desarrollo profesional en la industria gastronómica. Se ha detallado la selección de ítems, el proceso de validación del instrumento y la estrategia de muestreo, garantizando así la rigurosidad y relevancia del estudio.

Capítulo V Resultados.

En esta sección, se presentan y analizan los resultados obtenidos. Los resultados se presentarán de manera organizada y se proporcionarán interpretaciones relevantes en relación con las preguntas de investigación y los objetivos planteados en la tesis.

Fase 1 de jueceo.

Se obtuvieron los comentarios y valoraciones de un total de seis jueces, se determinó el índice de validez de contenido descritas en el modelo de Lawshe (CVR) y la razón de validez de contenido modificada por Tristán (2008) (CVR') para cada uno de los ítems mediante las ecuaciones posteriores; donde los ítems se consideran aceptables cuando su CVR' es igual o mayor a .5823.

Razón de validez de contenido de Lawshe-Tristan:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Donde: n_e = número de panelistas que tienen acuerdo en la categoría “esencial”
 N = número total de panelistas

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVRi}{M}$$

Donde: $CVRi$ = Razón de Validez de Contenido de los ítems aceptables de acuerdo con el criterio de Lawshe.
 M = Total de ítems aceptables de la prueba.

En la Tabla 4 se describe la razón de validez de contenido para las diferentes variables, donde la mayoría de los ítems arrojan un valor mayor a 0.5823, a excepción de los ítems BG15 y BG18, por lo que los ítems se modificó únicamente su redacción para mejorar su comprensión.

Tabla 4.
Razón de Validez de Contenido por Constructo y Ítem.

Constructo	Ítems	Esencial	(CVR)	(CVR')
Desarrollo Profesional (DP)	1	5	0.667	0.833
	2	5	0.667	0.833
	3	4	0.333	0.667
	4	5	0.667	0.833
	5	5	0.667	0.833
	6	5	0.667	0.833
	7	5	0.667	0.833
	8	5	0.667	0.833
Barreras de Género (BG)	9	4	0.333	0.667
	10	4	0.333	0.667
	11	4	0.333	0.667
	12	4	0.333	0.667
	13	6	1	1

	14	6	1	1
	15	2	-0.333	0.333
	16	3	0	0.5
	17	4	0.333	0.667
	18	2	-0.333	0.333
Estereotipos de Género (EG)	19	4	0.333	0.667
	20	5	0.667	0.833
	21	4	0.333	0.667
	22	5	0.667	0.833
	23	5	0.667	0.833
	24	5	0.667	0.833
	25	5	0.667	0.833
	26	5	0.667	0.833
	27	5	0.667	0.833
	28	4	0.333	0.667
Techo de cristal (TC)	29	5	0.667	0.833
	30	3	0	0.5
	31	4	0.333	0.667
	32	3	0	0.5
	33	6	1	1
	34	4	0.333	0.667
	35	4	0.333	0.667
	36	4	0.333	0.667
	37	4	0.333	0.667
	38	4	0.333	0.667
	39	5	0.667	0.833
SUMA			18	28.5
(CVI) Global			0.462	0.731

CVI Ítems aceptables		0.71
----------------------	--	------

Nota: Coeficiente de Validez de Rango Ajustado (CVR'), Coeficiente de Validez de Rango (CVR), Índice de Validez de Contenido. (CVI).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados indicaron que la mayoría de los ítems superaron el valor aceptable de CVR' (.5823), excepto dos específicos relacionados con barreras de género, los cuales fueron ajustados en su redacción. Este proceso aseguró que el instrumento de investigación fuera adecuado y fiable para evaluar las variables de interés: desarrollo profesional, barreras de género, estereotipos de género y techo de cristal.

Fase 2 Pilotaje

Se recogieron 100 respuestas para la primera parte. La población encuestada tenía edades comprendidas entre los 19 y 60 años, siendo el género masculino el más representado con un 59.6%. La mayoría de los encuestados eran solteros y sin hijos. La encuesta incluyó preguntas sobre su ocupación, preguntando si trabajaban en el área de cocina tradicional, alta cocina u otra área. Se obtuvieron respuestas del 20.2% y 7.1% respectivamente. El resto de la población en la Tabla 5:

Tabla 5.

Sociodemográficos del estudio piloto 1.

sociodemográficos	<i>Descripción</i>	#
Sexo	<i>Femenino</i>	39
	<i>Masculino</i>	59
	<i>Prefiero no contestar</i>	2
Estado civil	<i>Soltero</i>	57
	<i>Casado</i>	18
	<i>Unión libre</i>	23
	<i>Divorciado</i>	2
Hijos	<i>No</i>	74
	<i>Si</i>	26
Área de trabajo	<i>Cocina profesional</i>	7
	<i>Cocina tradicional</i>	20

	Otro	73
Edades		19-6 0

Fuente: Elaboración propia.

El alfa de Cronbach para la escala de desarrollo profesional fue de 0.78, barreras de género 0.64, estereotipos de género 0.71 y techo de cristal 0.89 (ver Tabla 6).

Tabla 6.

Fiabilidad estudio piloto 1.

Escala	Alfa de Cronbach	ítems
Desarrollo profesional	0.782	8
Barreras de género	0.64	10
Estereotipos de género	0.713	10
Techo de cristal	0.89	11
Global	0.75625	39

Fuente: Elaboración propia.

Para la escala de Desarrollo Profesional el resultado tuvo un alfa de 0.78 para 8 ítems, esta escala muestra una buena fiabilidad, indicando que los ítems son consistentes entre sí y miden de manera efectiva el constructo de desarrollo profesional. Esto sugiere que las preguntas relacionadas con el desarrollo profesional están bien diseñadas y son interpretadas de manera similar por los participantes.

La escala que mide las barreras de género tiene un alfa de Cronbach de 0.64 para 10 ítems, lo cual se considera aceptable, pero indica una fiabilidad más baja en comparación con las otras escalas. Esto podría sugerir que algunos ítems no están tan fuertemente relacionados con el constructo central de barreras de género como otros, o que hay una mayor variabilidad en cómo los participantes perciben y responden a estas preguntas.

Continuando con la escala de estereotipos de género tuvo unos resultados de un alfa de 0.71 para 10 ítems, mostrando fiabilidad aceptable, indicando que los ítems son razonablemente consistentes en medir el constructo de estereotipos de género. Esta consistencia sugiere que los participantes interpretan y responden a estas preguntas de manera similar.

La escala de Techo de Cristal presenta el alfa de Cronbach más alto (0.89) para 11 ítems, lo que indica una excelente fiabilidad. Los ítems de esta escala son altamente consistentes entre sí y miden de manera efectiva el constructo del techo de cristal, lo que indica que las preguntas están bien formuladas y que los participantes tienen una comprensión clara y consistente de este fenómeno.

El coeficiente global (0.75625) para 39 ítems refleja una buena fiabilidad para el instrumento en su conjunto, lo que indica que, en general, las escalas trabajan bien para medir los constructos de interés de manera consistente.

En resumen, los resultados sugieren que las escalas utilizadas en el estudio son en su mayoría confiables, pero se pudo determinar que la encuesta era una herramienta fiable para medir ciertas variables, pero no para otras, por lo que se hicieron los ajustes necesarios en la redacción para mejorar la fiabilidad de las preguntas, cuya nueva versión debió pilotarse, por ello se realizó un segundo estudio piloto.

Para la segunda parte de la fase de pilotaje se recolectó una muestra de 100 personas, donde la participación femenina fue predominante con un 65%, mientras que la participación masculina fue del 34%. Las edades de la población variaron desde los 16 hasta los 62 años. En esta ocasión, solo se les preguntó si estaban laborando, a lo que el 73% respondió afirmativamente. El estado civil y la presencia de hijos fue similar a la muestra anterior, siendo el 63% de la población soltera y el 74% sin hijos (ver Tabla 7).

Tabla 7.

Sociodemográficos del estudio piloto 2.

Sociodemo gráficos	<i>Descripción</i>	#
Sexo	<i>Femenino</i>	65
	<i>Masculino</i>	34
	<i>Prefiero no contestar</i>	1
Estado civil	<i>Soltero</i>	63
	<i>Casado</i>	20
	<i>Unión libre</i>	12
	<i>Divorciado</i>	4
Hijos	<i>No</i>	74
	<i>Si</i>	26
Trabaja	<i>No</i>	26
	<i>Si</i>	73

Edades		16-6 2
---------------	--	-----------

Fuente: Elaboración propia.

El alfa de Cronbach para la escala de desarrollo profesional fue de 0.85, barreras de género 0.64, estereotipos de género 0.70 y techo de cristal 0.89, ver Tabla 8.

Los resultados para la escala de Desarrollo Profesional (0.85) indican una excelente fiabilidad, sugiriendo que los ítems son coherentes entre sí y miden el constructo de manera eficaz. Un alfa superior a 0.8 se considera generalmente muy bueno, lo que significa que las preguntas relacionadas con el desarrollo profesional están bien diseñadas y capturan con precisión este aspecto.

Los resultados para la escala de Barreras de Género (0.64) es moderada. Un valor de alfa de Cronbach alrededor de 0.6 indica que, aunque hay cierta consistencia interna, por lo que podría haber ítems que no están contribuyendo eficazmente a la medición del constructo.

Los ítems que miden los estereotipos de género dieron un resultado que muestra una fiabilidad aceptable con un alfa de 0.7. Valores en este rango indican una consistencia interna adecuada, pero también señalan la posibilidad de optimizar la escala mediante la revisión o eliminación de ítems que no alinean estrechamente con el constructo central.

Los resultados para la escala de Techo de Cristal, con un alfa de Cronbach de 0.89, demuestra una excelente fiabilidad, indicando que los ítems relacionados con el techo de cristal son altamente coherentes y efectivos para medir este fenómeno. Esto refleja una construcción sólida del instrumento en esta dimensión.

El valor global de 0.77 refleja la fiabilidad promedio de todo el instrumento combinado, lo que indica una buena consistencia interna en general para el conjunto de ítems utilizados en el estudio.

Tabla 8.

Fiabilidad estudio piloto 2.

Escala	Alfa de cronbach	ítems
Desarrollo profesional	0.85	8
Barreras de género	0.64	10
Estereotipos de género	0.7	10
Techo de cristal	0.89	11
Global	0.77	39

Fuente: Elaboración propia

Se realizó el análisis factorial exploratorio (AFE) realizado, el cual proporciona una visión estructurada de cómo se agrupan los ítems de la encuesta según patrones subyacentes de respuestas. Este tipo de análisis se utiliza para identificar los factores o componentes latentes que explican las correlaciones entre un conjunto de variables observadas, en este caso, ítems de la encuesta relacionados con el desarrollo profesional, barreras de género, estereotipos de género, y el techo de cristal en el ámbito de la cocina profesional, a continuación, se presentan los resultados en la Tabla 9.

Tabla 9.

Resultados de prueba AFE piloto 2.

Ítems	Componentes									
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. DP			0,122	-0,143	0,801					0,105
2. DP	-0,136	0,194	0,174	0,151	0,773		0,172		-0,203	
3. DP	-0,113	0,194		-0,166	0,822	0,126			0,144	
4. DP.		0,529	0,342	0,183	0,264			-0,236	-0,203	

5. DP	-0,126	0,159	0,805				0,187	0,137		
6. DP			0,797					-0,139		
7. DP	-0,148	0,188	0,545		0,513	0,168		0,107	-0,129	
8. DP	-0,147	0,135	0,771		0,321	-0,138				
1. BG	0,117	0,679			0,259	-0,325	0,126	0,290	-0,119	
2. BG	0,120	0,603	-0,172	-0,343	0,222		0,134	0,226		-0,120
3. BG	0,203	-0,115	0,232	0,552		0,123	-0,223		0,435	
4. BG		0,317		-0,664	0,168	0,138	0,140	0,102		
5. BG	-0,290	0,716		-0,142		0,189				-0,150
6. BG	-0,243	0,763	0,203			0,215	-0,100		-0,215	0,213
7. BG		0,524	0,253	-0,303	0,261		0,148	0,345		0,160
8. BG	-0,183	0,754	0,207		0,190				0,129	
9. BG	0,523		-0,238	0,378		0,278	-0,102	0,134		-0,102
10. BG	0,128	-0,287	0,242	0,648	-0,106	-0,185		0,192		
1. EG	0,156	0,108		0,768		0,178	0,226			0,156
2. EG	0,258	0,166		-0,192			0,588			0,408
3. EG	0,252	0,204		0,134		0,258		0,684		
4. EG	0,196			0,118		0,834				-0,185
5. EG	0,436			-0,107		0,509		0,523		0,103
6. EG	0,248		-0,148	-0,117		0,669		0,321	0,389	
7. EG	0,431		0,372	0,370		0,204		-0,207	-0,178	0,338
8. EG				0,128	0,123		0,812		-0,208	
9. EG				-0,268	0,153	0,433	0,618		0,115	0,109

10. EG		0,101	0,273	0,406		-0,294	0,598		0,217	
1. TC			0,159	0,165		-0,119	0,140		0,117	0,816
2. TC	0,564	-0,152	-0,240	0,221					0,438	0,222
3. TC	0,612			0,201			-0,102		0,454	0,222
4. TC	0,586		-0,171	0,135	-0,158		-0,149		0,477	0,174
5. TC	0,645		0,105	-0,113		0,142	0,195	0,102	0,268	-0,272
6. TC	0,798	-0,310	0,124					0,160		
7. TC	0,815	-0,153	-0,179	0,162						
8.. TC	0,854		-0,145	0,102	-0,160					
9.. TC	0,491	-0,143	0,111	0,260	-0,244	0,171	0,340	-0,418	0,147	-0,244
10.. TC	0,836	-0,116	-0,102			0,109	0,144		0,103	
11.. TC	0,789									

Fuente: elaboración propia.

Después de interpretar los resultados de la tabla de "estadísticas de total de elementos" (véase Tabla 10), se tomó como base la "correlación total de elementos corregida" para utilizarla como criterio de discriminación los ítems que tuvieran un resultado menor o cercano a .35 y así aumentar el coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 10.

Resultados de la correlación total de elementos corregida tomada de la estadística total de elementos.

Escala	Ítems	Correlación total de elementos corregida
Desarrollo Profesional	1. Mi superior apoya mi desarrollo profesional	0.498
	2. El ambiente organizacional de la empresa donde trabajo apoya mi desarrollo profesional.	0.601

	3. El plan de desarrollo de personal de la empresa donde trabajo apoya mi desarrollo profesional.	0.579
	4. Participar en eventos me ayuda a actualizar mis competencias culinarias/ laborales.	0.482
	5. Necesito crear contactos para desarrollar mi competencia en la materia de gastronomía, los contactos en la gastronomía son necesarios para desarrollar la competencia.	0.566
	6. Necesito obtener certificaciones de calidad para mantener mi competencia en la materia de gastronomía las certificaciones de calidad son necesarias para la gastronomía	0.519
	7. El desarrollo continuo de competencias de la empresa donde trabajo promueve mi bienestar laboral.	0.702
	8. La capacitación continua en la gastronomía mejora mi desempeño laboral/ la capacitación continua mejora mi desempeño laboral.	0.695
Barreras de género	1. Los horarios y la organización del trabajo facilitan mayormente la dedicación al trabajo de la mujer.	0.493
	2. En el diseño de la jornada laboral, la empresa considera el rol de la mujer para lograr una conciliación trabajo-familia	0.571
	3. En la empresa la maternidad interrumpe y/o retrasa las oportunidades de promoción de la mujer.	0.023
	4. Para la empresa las responsabilidades familiares no representan un obstáculo para que se promocióne o ascienda profesionalmente a las mujeres.	0.321
	5. En la empresa las mujeres tienen igual acceso que los hombres a grupos y redes de poder (Networking)	0.476
	6. En la empresa los grupos y redes de poder influyentes incluyen mujeres.	0.479
	7. En la empresa se otorga orientación profesional a las mujeres.	0.547
	8. En la empresa se reconoce la capacidad emprendedora de las mujeres.	0.549
	9. En la empresa el síndrome premenstrual afecta en la contratación de mujeres.	0.032

	10. En la empresa para que una mujer logre el desarrollo profesional tiene que hacer ciertos sacrificios.	-0.164
Estereotipos de género	1. Los puestos de responsabilidad se ajustan mejor a las características de los hombres que a las de las mujeres.	0.379
	2. Las mujeres son más confiadas de sí mismas que los hombres.	0.354
	3. Me considero demasiado emocional y simpática(o) para ocupar puestos de responsabilidad	0.339
	4. Los hombres tienen mejor estabilidad emocional	0.381
	5. Los hombres asumen mejor las responsabilidades laborales	0.427
	6. Los hombres son más resolutivos en las responsabilidades laborales	0.456
	7. Los hombres facilitan la promoción laboral a personas de su mismo sexo	0.33
	8. Las mujeres equilibran mejor las actividades familiares y laborales	0.392
	9. Las mujeres son mejores atendiendo a la familia	0.454
	10. Atribuyo mis éxitos laborales a mi mismo/a	0.168
Techo de cristal	1. Me incomodan los gestos inapropiados de colegas masculinos	0.155
	2. Mis colegas y superiores masculinos intentan degradarme, maltratarme e ignorarme debido a mi género o preferencia sexual.	0.651
	3. En mi trabajo, las mujeres son despedidas en mayor proporción que los hombres.	0.653
	4. En mi trabajo, se despide a personas por tener relaciones con personas del mismo sexo.	0.613
	5. En mi trabajo, a los empleados masculinos y femeninos se les asignan diferentes puestos de trabajo.	0.592
	6. En mi trabajo se prefiere contratar personal masculino que femenino.	0.708
	7. En mi trabajo se ofrecen más compensaciones e incentivos a los empleados masculinos.	0.748

	8. En mi trabajo se centran más en el desarrollo profesional de los empleados hombres que en el de las mujeres.	0.738
	9. En mi trabajo no me han dado suficientes oportunidades para liberar todo mi potencial.	0.553
	10. En mi trabajo, hay más oportunidades de capacitación para hombres.	0.773
	11. En mi trabajo existen diferentes estándares de desempeño para hombres y mujeres.	0.641

Fuente: elaboración propia.

En base al criterio anteriormente mencionado se suprimieron los ítems de Barrera de género 4 y 9, así como de Estereotipos de género 1, 2, 7, 8 y 10, en caso del ítem 9 se eliminó por creer que se volvió redundante, el ítem 3 de la escala se mantuvo (pero posteriormente se estaría modificando su redacción) y en el caso de la escala de techo de cristal el ítem 1 se eliminó por ser menor a .35 y el ítem 7 de igual forma se suprime ya que se considera redundante a la pregunta 8. Los ítems Barreras de Género 3 y 10 no cargaron en el factor que se pensó teóricamente por lo que se ajustaron a la variable de Desarrollo Profesional.

Al finalizar el análisis y suprimir los ítems anteriormente mencionados, el alfa de Cronbach para la escala de desarrollo profesional fue de 0.78, barreras de género 0.82, estereotipos de género 0.77 y techo de cristal 0.90, a continuación, se presentan los resultados en la Tabla 11:

Tabla 11.

Fiabilidad resultados ajuste piloto 2.

Escala	Alfa de cronbach	ítems
Desarrollo profesional	0.78	10
Barreras de género	0.82	5
Estereotipos de género	0.77	4

Techo de cristal	0.9	8
Global	0.81	28

Fuente: Elaboración propia.

Para la escala de Desarrollo Profesional (0.78) el valor indica una buena fiabilidad para la escala que mide el desarrollo profesional, mostrando que los ítems son bastante coherentes entre sí y miden el constructo de forma consistente.

El resultado de la escala de Barreras de género, un valor de 0.82 sugiere que los ítems están muy alineados y capturan de manera efectiva la percepción de las barreras de género dentro del entorno profesional.

Un alfa de Cronbach de 0.77 para la escala de Estereotipos de género indica una buena consistencia interna para la escala que mide los estereotipos de género, lo que significa que los ítems son coherentes y confiables en medir este constructo.

En el caso de la escala de Techo de cristal se tuvo un resultado de 0.90, lo que indica una excelente fiabilidad interna para la escala que mide la percepción del techo de cristal.

El valor global (0.81) de fiabilidad indica una excelente consistencia interna para todo el instrumento combinado. Esto significa que, en general, los ítems de todas las escalas son coherentes en la medición de los respectivos constructos.

Para evaluar la idoneidad de los datos para el análisis factorial se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), en la Tabla 12 se muestran los resultados:

Tabla 12.

Resultados de prueba KMO y esfericidad de Bartlett.

Prueba	Descripción	Resultados
--------	-------------	------------

Medida KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0.773
Prueba de esfericidad de Bartlett.	Aprox. Chi-cuadrado	1577.56
	gl	406
	significancia	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Los datos son adecuados para un análisis factorial, ya que la prueba KMO sugiere que hay patrones de correlación suficientes para realizar un análisis factorial y la prueba de esfericidad de Bartlett confirma que estas correlaciones son estadísticamente significativas.

Fase de recolección de muestra:

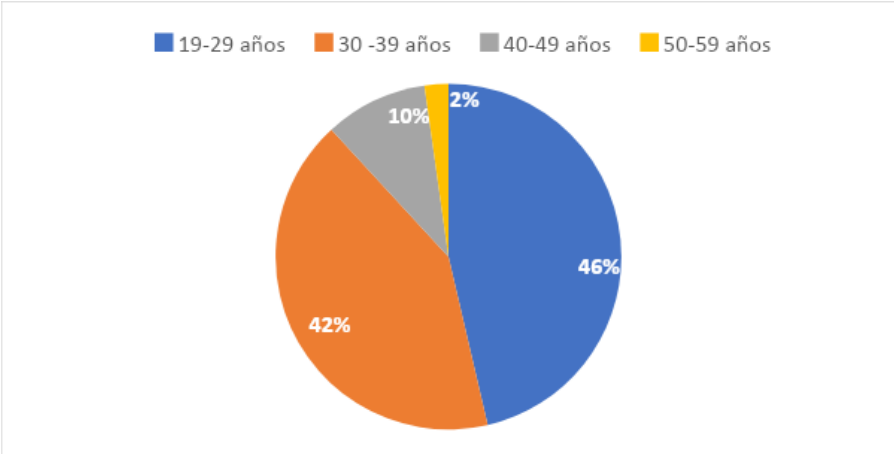
Con el objetivo de asegurar la calidad de los datos recopilados, se llevó a cabo un proceso exhaustivo de validación y revisión de las respuestas, con el fin de identificar cualquier inconsistencia que pudiera comprometer la validez de los datos.

En cuanto a las características demográficas de la muestra, se estableció inicialmente un objetivo de 150 participantes. Durante el trabajo de campo, se logró superar esta cifra, alcanzando un total de 176 participantes, lo que cumplió y excedió el tamaño de muestra definitivo establecido. Para la selección de esta muestra, se aplicaron criterios inclusivos y amplios. Los participantes elegibles eran tanto hombres como mujeres, sin restricción de rango de edad, siempre y cuando estuvieran laborando en restaurantes que cumplieran con las características específicas detalladas en el apartado metodológico. Estas características incluían establecimientos que ofrecían servicio de preparación de alimentos a la carta o de comida corrida, servicio de preparación de pescados y mariscos, y que contaban con un mínimo de seis personas trabajando en el establecimiento. De esta manera, se buscó una amplia representación de individuos dentro de la industria gastronómica para obtener una perspectiva diversa y exhaustiva sobre los constructos estudiados.

Se recolectaron datos demográficos de los participantes para comprender mejor el perfil de la muestra. Los resultados indican que la muestra se conforma en mayor proporción (87.1%) por participantes jóvenes (45.8% poseen de 19 a 29 años) y adultos jóvenes (41.3% personas de 30 a 39 años). En menor proporción (12.9%) personas de adultez media (9.5% con edad entre 40 a 49 años y 2.2% entre 50 a 59 años), como se ilustra en la figura 1:

Figura 1.

Resultados edad participantes.

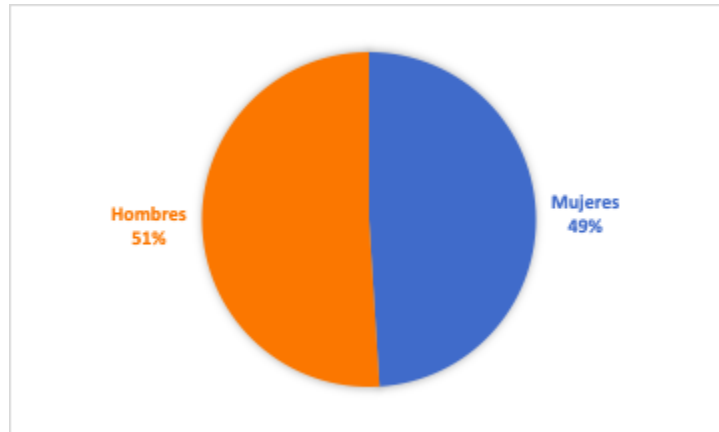


Fuente: Elaboración propia.

En términos de género (Figura 2), la distribución fue de 51.4% hombres y en menor proporción fue de 48.6% mujeres.

Figura 2.

Resultados porcentaje de participación en la encuesta.

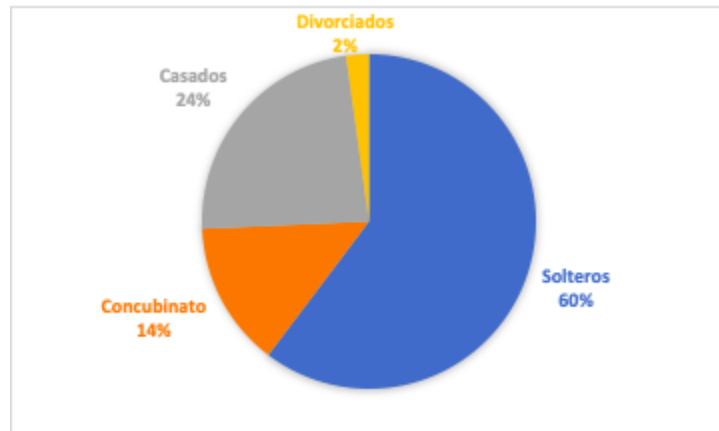


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al estado civil (Figura 3), el 60.3% de los participantes eran solteros, un 23.5% eran personas casadas, un 14% estaban en concubinato y en menor proporción un 2.2% eran divorciados.

Figura 3.

Resultados estado civil participantes.

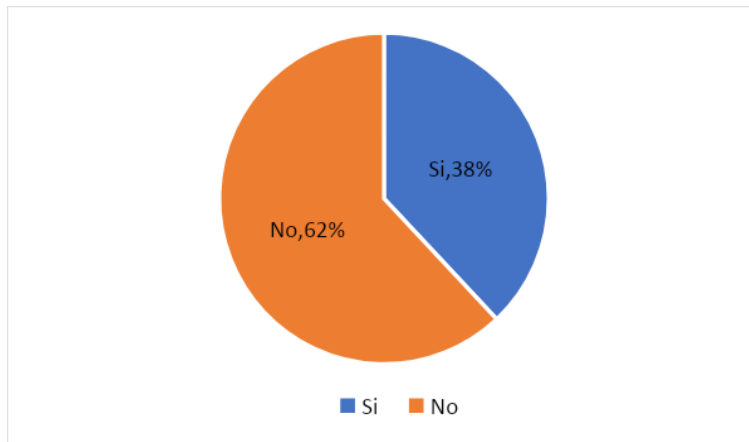


Fuente: Elaboración propia.

En relación con la paternidad/maternidad (Figura 4), el 62% de los encuestados no tenían hijos, mientras que el 38% sí eran padres.

Figura 4.

Resultados participantes con o sin hijos.

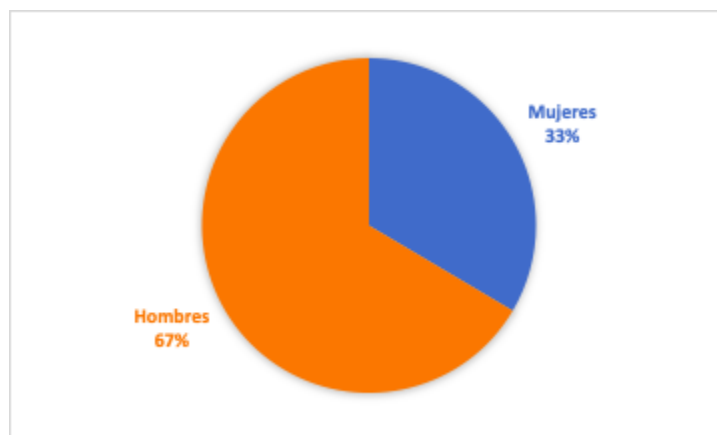


Fuente: Elaboración propia.

En relación a la ocupación (Figura 5), se indagó si los encuestados trabajan actualmente en el ámbito de la cocina profesional. Un notable porcentaje (81.6%) de los participantes confirmaron estar empleados en este sector. Los roles con mayor presencia fueron jefes de línea (17.3%), ayudantes de cocina (26.3%) y chefs (37.4%). Se observó que las mujeres ocupaban el puesto titular de cocina (chefs) en menor proporción (33.5%), mientras que los titulares de esta posición eran en su mayoría (66.5%) hombres.

Figura 5.

Resultados genero de los titulares de cocina.



Fuente: Elaboración propia.

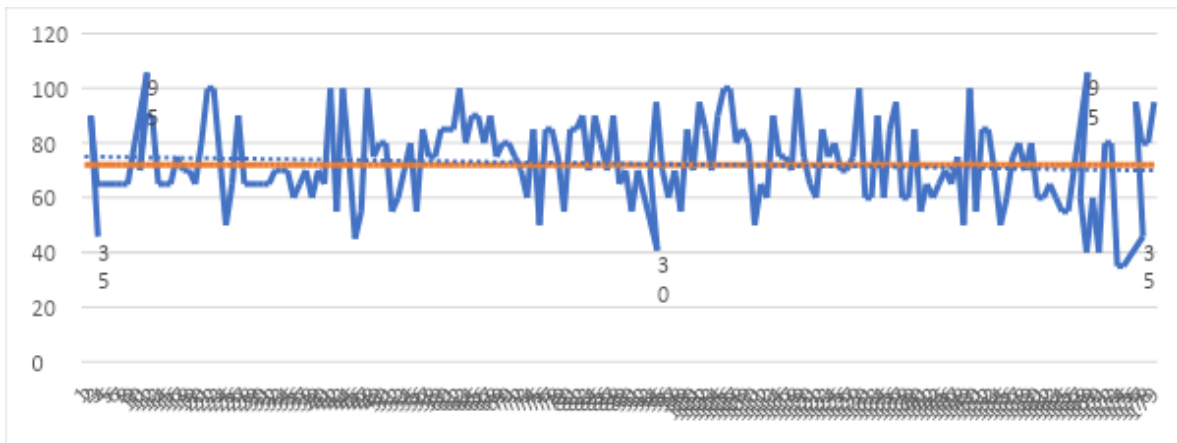
Análisis descriptivo

Por lo que a partir de los objetivos y preguntas de investigación del presente estudio se ejecutan los análisis a los datos a fin de poder alcanzarlos. En consecuencia, se construyó un índice simple que ilustra la percepción de las barreras de género (ver figura 6).

Los valores cercanos a 100 indican un alto acuerdo con las afirmaciones, mientras que valores más bajos reflejan un menor acuerdo. Se puede ver que la percepción en relación a las barreras de género varía en gran medida entre 30 y 100. Los valores altos indican una percepción muy fuerte de las barreras de género en su entorno laboral. La línea roja representa la media, se destaca que 45% se posiciona con un puntaje por arriba de esta. Lo que significa la presencia de barreras de género.

Figura 6.

Índice simple de Barreras de Género.



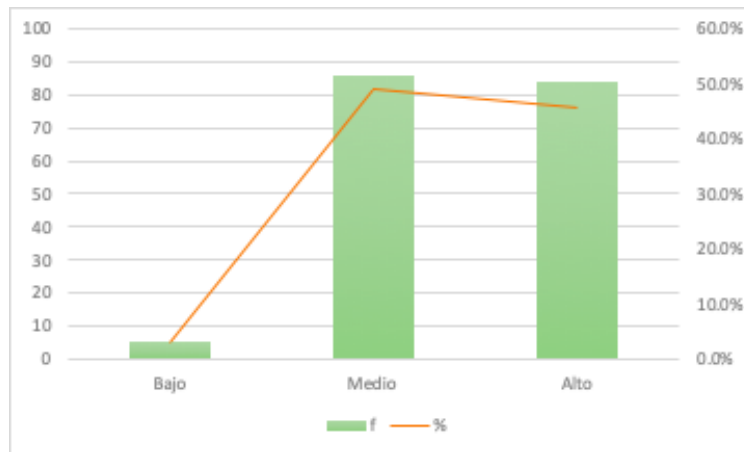
Fuente: Elaboración propia

Para valorar el nivel de percepción las barreras de género, se construyó un baremo (Figura 7), para la minoría no existen o son imperceptibles (2.9%), casi el total (95%) refiere a su existencia, para la mitad (49.2%) de los participantes esta

puede clasificarse a un nivel medio, mientras para el 45.8% se ubican en un nivel alto. Lo que refiere que las posibilidades de ascenso tienen un sesgo de género.

Figura 7.

Barreras de género: baremo.

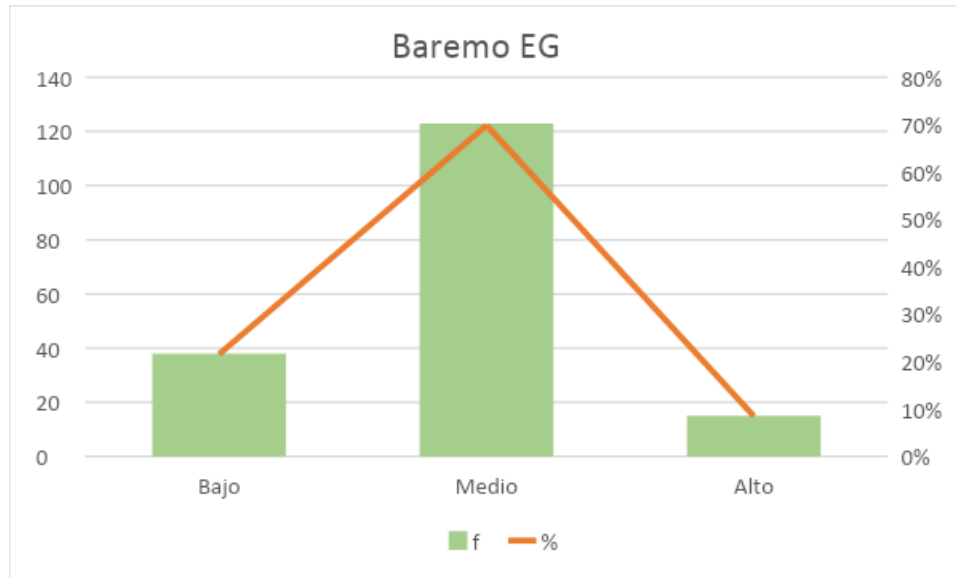


Fuente: Elaboración propia.

De igual forma se construyó un índice simple para evaluar el constructo de estereotipos de género, figura 8, los valores cercanos a 100 indican un alto acuerdo con las afirmaciones, mientras que valores más bajos reflejan un menor acuerdo y en este caso, la respuesta promedio podría situarse alrededor de 50-60 en una escala de 0 a 100. Esto sugiere que, en promedio, los trabajadores muestran un nivel moderado de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con los estereotipos de género. Sin embargo, es importante destacar que existe una variabilidad significativa en las respuestas individuales, lo que indica que algunas personas tienen una percepción más fuerte de estos estereotipos que otras.

Figura 8.

Índice simple de los estereotipos de género.



Fuente: Elaboración propia.

Antes de proceder al análisis inferencial, es esencial determinar el comportamiento de los datos a través de la prueba de normalidad. Los resultados sugieren que la muestra de datos no sigue una distribución normal, ya que el valor de significancia (p-valor) de la prueba es igual a 0, lo cual es menor que el umbral estándar de 0.05. Esto significa que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que los datos se distribuyen normalmente; en otras palabras, los datos tienen una distribución anormal.

El análisis de varianza (ANOVA) de un factor es una herramienta estadística utilizada para comparar varios grupos en relación con una variable cuantitativa. En este caso, se empleó para contrastar la igualdad de medias de la percepción del techo de cristal entre dos grupos de género, específicamente hombres y mujeres. El ANOVA supone la existencia de k poblaciones independientes y distribuciones normales, donde k representa el número de muestras.

Las hipótesis nulas y alternativas del contraste son establecidas como sigue:

H0: $\mu_1 = \mu_2$ Las medias poblacionales de percepción del techo de cristal son iguales para hombres y mujeres.

H1: Al menos una de las medias poblacionales es diferente.

El estadístico utilizado en el análisis de varianza sigue una distribución F de Fisher-Snedecor con $k-1$ y $n-k$ grados de libertad, donde k es el número de muestras (en este caso, dos géneros) y n es el número total de observaciones.

Tabla 13.
Análisis de varianza de un factor.

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	349.520916	1	349.520916	8.85390716	0.00334328	3.89577329
Dentro de los grupos	6829.42766	173	39.4764604			
Total	7178.94857	174				

Fuente: Elaboración propia.

En este estudio, el resultado del análisis de varianza reveló un valor de la estadística F calculada de 8.8539. Al comparar este valor con el nivel de significancia establecido (0.05), se determinó que $F > 0.05$. Esta observación indica que hay una diferencia significativa en la percepción del techo de cristal entre los grupos de género, es decir, entre hombres y mujeres. La diferencia es estadísticamente significativa, lo que sugiere que la variable género está relacionada con diferencias en la percepción del techo de cristal en esta muestra.

Como se indicó dado que los datos no son normales se llevó a cabo un análisis de correlación utilizando el coeficiente de Spearman Rho para evaluar las relaciones entre la percepción de desarrollo profesional, las barreras de género, los estereotipos de género y la percepción del techo de cristal. De los resultados obtenidos (tabla 14) se analizó que la correlación entre desarrollo profesional y barreras de género el coeficiente de correlación obtenido fue 0.435 ($p < 0.001$), indicando una correlación significativa y positiva. Esto sugiere que a medida que el desarrollo profesional aumenta, también aumenta la percepción de barreras de género.

Tabla 14.

Tabla de correlaciones (Spearman's).

			Desarrollo	BarrerasG	Estereotipog	TechoC
Spearman's rho	Desarrollo Profesional	Correlation Coefficient	1.000	.435**	.006	-.313**
		Sig. (2-tailed)		.000	.936	.000
		N	175	175	175	174
	Barreras Género	Correlation Coefficient	.435**	1.000	.181*	-.619**
		Sig. (2-tailed)	.000		.017	.000
		N	175	175	175	174
	Estereotipos de Género	Correlation Coefficient	.006	.181*	1.000	.137
		Sig. (2-tailed)	.936	.017		.070
		N	175	175	177	175
	Techo de Cristal	Correlation Coefficient	-.313**	-.619**	.137	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.070	
		N	174	174	175	175

Fuente: Elaboración propia.

Para la correlación de variables de desarrollo profesional y estereotipos de género no se encontró una correlación significativa entre la percepción de desarrollo profesional y los estereotipos de género (coeficiente de correlación = 0.006, $p = 0.936$). Esto indica que no existe una relación clara entre estas dos variables en el contexto de este estudio. Este resultado indica que la percepción de desarrollo profesional de los participantes no parece estar influenciada por los estereotipos

de género en este estudio en particular. No se observa un patrón claro que sugiera que la creencia en estereotipos de género afecte de manera significativa la percepción de desarrollo profesional de las personas que participaron en la investigación.

Para la correlación de desarrollo profesional y techo de cristal se observó una correlación significativa y negativa entre la percepción de desarrollo profesional y la percepción del techo de cristal (coeficiente de correlación = -0.313, $p < 0.001$). Esto sugiere que a medida que la percepción del "techo de cristal" aumenta, es decir, a medida que las personas sienten que hay limitaciones para su avance profesional debido a su género, su percepción de desarrollo profesional tiende a disminuir.

Este hallazgo es relevante, ya que indica que la percepción del "techo de cristal" puede tener un impacto negativo en la percepción del desarrollo profesional de las personas. Puede llevar a la desmotivación y la percepción de que las oportunidades de avance son limitadas debido a factores de género.

En resumen, los resultados de este análisis de correlaciones revelan patrones de relación entre las variables de estudio. Las percepciones de barreras de género y techo de cristal parecen estar vinculadas a las percepciones de desarrollo profesional a excepción del estereotipo de género. Además, se identifica una correlación positiva entre las percepciones de barreras de género y estereotipos de género.

Capítulo VI Discusión y conclusiones.

En este capítulo se adentra en la discusión y análisis de los hallazgos obtenidos a lo largo de la investigación, con el objetivo de examinar si se cumplió con los objetivos generales y específicos. A través de este análisis, se busca confirmar teorías previas y explorar la influencia significativa del "techo de cristal" en las decisiones de carrera y desarrollo profesional, identificando además, la relación entre la estructura demográfica de la muestra y la percepción de barreras y estereotipos de género.

Discusión

La correlación positiva entre el desarrollo profesional y las barreras de género, indica que a medida que la percepción de desarrollo profesional aumenta, la percepción de barreras de género se intensifica de manera similar, es decir que el entorno laboral se vuelve más difícil o desafiante, lo que confirma las teorías expuestas por Aduna (2021), Camarena (2018), y Marín (2020), sobre cómo las barreras de género en el entorno laboral, la falta de políticas organizacionales de conciliación entre trabajo y familia, roles tradicionales de género y estereotipos culturales, pueden actuar como obstáculos para el desarrollo profesional.

La baja representación de mujeres en puestos directivos, especialmente como titulares de cocina (29.1%), como visto en la Figura 5, a pesar de una presencia equilibrada en comparación con los hombres, refleja la persistencia de obstáculos identificados en el contexto teórico. Esto concuerda con los señalados por Aduna (2021), quien destaca que, a pesar de los esfuerzos de las mujeres por ser productivas económicamente en México, su acceso a puestos gerenciales sigue siendo bajo en comparación con la presencia masculina.

El análisis de varianza, visto en la Tabla 13, destaca una diferencia significativa en la percepción del techo de cristal entre los géneros, subrayando la existencia de desigualdades de género arraigadas en la industria gastronómica. A su vez la

correlación identificada entre la percepción de desarrollo profesional y la percepción del "techo de cristal" revela una relación significativa y negativa.

Este hallazgo es crucial y sugiere que la percepción de las limitaciones de género en el ámbito laboral, representadas por el "techo de cristal", tiene un impacto directo en la percepción individual del desarrollo profesional. Las limitaciones percibidas del "techo de cristal" pueden influir en las decisiones de carrera, llevando a una posible renuencia a buscar roles más altos o asumir responsabilidades que podrían estar asociadas con el desarrollo profesional. Esta percepción podría traducirse en una menor ambición o confianza para avanzar en la jerarquía laboral.

Las barreras identificadas por Marín (2020), como la falta de políticas que armonicen el trabajo y la vida familiar, se evidencian en los datos demográficos de la muestra vistos en la Figura 4, el 62% de los encuestados no tiene hijos, y el 60% de la población encuestada es soltera, posiblemente indicando las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar en el ámbito laboral de la cocina profesional. Así mismo, esto explica la falta de correlación significativa entre la percepción de desarrollo profesional y los estereotipos de género, ya que es posible que esté influenciada por la composición demográfica de la muestra, donde la mayoría de los encuestados son personas solteras y sin hijos.

Ya que las personas solteras podrían estar menos influenciadas por los estereotipos de género relacionados con roles familiares tradicionales, ya que no están involucradas en dinámicas familiares específicas y la falta de obligaciones familiares, como el cuidado de los hijos, podría reducir la presión percibida para ajustarse a roles de género tradicionales en el ámbito laboral. La integración de las propuestas teóricas de Marrugo (2016) citado por Marín (2020) sobre la modificación de la gestión de recursos humanos y la actualización continua de procedimientos se alinea de manera crucial con los hallazgos de la investigación.

Transversalizar el enfoque de género en procesos como la selección, contratación, bienestar, formación, seguridad y salud en el trabajo se presenta como una medida esencial para abordar las variadas percepciones de barreras de género identificadas. Es necesario destacar que este enfoque no debe limitarse únicamente a la gestión interna de la organización, sino que debe extenderse a los intermediarios, como el personal de contratación, quienes desempeñan un papel fundamental al proveer futuros candidatos a la industria gastronómica.

Además, la identificación de variabilidades en la percepción del desarrollo profesional y las correlaciones entre el techo de cristal y las barreras de género resalta la necesidad de canales efectivos para denunciar y abordar estas situaciones. La implementación de estas medidas podría contribuir significativamente a crear un ambiente laboral más equitativo y eliminar las barreras percibidas que afectan el crecimiento profesional de los trabajadores de la industria gastronómica.

En consonancia con la propuesta de identificar y replicar mejores prácticas empresariales en igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional, se destaca la importancia de involucrar directamente a las mujeres y a los propios trabajadores en este proceso, así como que el gobierno y empresas privadas puedan involucrarse para abrir guarderías o estancias infantiles con horarios que puedan ajustarse a las necesidades de una persona que labore en el área gastronómica para que la conciliación de vida familiar y laboral no pueda ser un impedimento.

Al considerar la baja representación de mujeres como titulares de cocina, se evidencia la persistencia de obstáculos que podrían superarse mediante la identificación y adopción de prácticas que beneficien a todos.

Conclusiones

Analizando el objetivo general sobre el impacto del techo de cristal en el desarrollo profesional del personal en la cocina profesional para visibilizar las barreras de género y estereotipos que enfrentan podemos concluir que se destaca una problemática de género significativa en la cocina profesional, donde el "techo de cristal" es una realidad palpable. Aunque hay una participación notable de mujeres en la industria, estas enfrentan obstáculos significativos para ascender a roles de liderazgo, evidenciando la presencia de barreras de género y estereotipos. Los datos sugieren que estas barreras no solo inhiben el desarrollo profesional de las mujeres. Las variaciones en la percepción del techo de cristal según el género refuerzan la necesidad de estrategias específicas para promover la igualdad y la equidad en el desarrollo profesional dentro del ámbito culinario.

Sobre los objetivos específicos al analizar por medio de un índice simple la percepción de los trabajadores en la cocina profesional sobre las barreras de género en su ámbito laboral, se concluye que **los trabajadores en la cocina profesional perciben claramente las barreras de género, con diferencias significativas en la experiencia de hombres y mujeres.**

Así mismo al analizar por medio de un índice simple la percepción de los trabajadores en la cocina profesional sobre estereotipos de género en su ámbito laboral, se concluye que existen estereotipos de género arraigados que impactan negativamente en el ambiente laboral. Estos estereotipos limitan las oportunidades y el reconocimiento de las habilidades de las mujeres, contribuyendo a la perpetuación del techo de cristal.

Analizando si la percepción sobre techo de cristal no difiere según el género del trabajador en la cocina profesional, se identificó una diferencia marcada en la percepción del techo de cristal entre géneros, lo cual sugiere que la experiencia y reconocimiento de estas barreras si difere y son distintos para hombres y mujeres.

Por último, al analizar si existe una relación entre las variables techo de cristal, barreras de género, estereotipos de género y desarrollo profesional, se concluye que a medida que la percepción de desarrollo profesional aumenta, la percepción de barreras de género se intensifica de manera similar, es decir que el entorno laboral se vuelve más difícil o desafiante, a su vez que la percepción del techo de cristal afecta negativamente este desarrollo, subrayando la importancia de eliminar estas barreras para facilitar un progreso profesional equitativo.

En resumen, los hallazgos de esta investigación subrayan que la cocina profesional, al igual que otros ámbitos, no está exenta de desafíos estructurales y sociales que limitan tanto el desarrollo individual como colectivo. Se ha puesto énfasis en la variada percepción de las barreras de género y estereotipos que hay entre géneros, enfatizando la necesidad de adoptar leyes más rigurosas y prácticas inclusivas y equitativas que garanticen oportunidades iguales para todos, independientemente de su género.

Aunque se han realizado esfuerzos significativos, este estudio enfrentó ciertas limitaciones, como el alcance de la muestra, que, aunque fue representativa de la región de Baja California, no refleja necesariamente toda la diversidad de la industria a nivel nacional o internacional. Futuras investigaciones podrían expandirse en la región, también se sugiere realizar estudios cualitativos para poder indagar con mayor profundidad en las percepciones de los encuestados.

Para futuras investigaciones, se recomienda explorar cómo la percepción del techo de cristal afecta la ambición y la confianza de los trabajadores en la cocina profesional. Sería valioso investigar si esta percepción conduce a una disminución de la aspiración profesional o a un menor esfuerzo por avanzar en la jerarquía laboral. Se sugiere desarrollar estudios longitudinales que permitan seguir la trayectoria profesional de individuos en distintos niveles jerárquicos dentro de la industria gastronómica para comprender mejor cómo estas percepciones influyen

en la toma de decisiones de carrera a largo plazo. Además, se debería analizar el impacto de intervenciones organizacionales dirigidas a mitigar el techo de cristal y promover la igualdad de género, evaluando su efectividad en cambiar estas percepciones y en fomentar una mayor ambición y confianza profesional entre las mujeres en la cocina profesional.

Referencias

Aduna Mondragón, A. P., & Medina Salgado, C. (2021). Las mujeres ejecutivas desde el suelo pegajoso hasta el techo de cristal. En la búsqueda permanente de un horizonte quebradizo. *GénEros. Revista De investigación Y divulgación Sobre Los Estudios De género*, 28(30), 305–332. Recuperado a partir de <https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/generos/article/view/24>

ALARID, B. P. (6 de septiembre de 2021). Aumentó Canirac 90 por ciento de afiliados en Ensenada. *El Mexicano*, pág. 1.

Albors-Garrigos, J., Haddaji, M., & Garcia-Segovia, P. (2020). Gender discrimination in haute cuisine: A systematic literature and media analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 89(102569), 102569. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102569>

Albors Garrigos, J., Haddaji, M., Garcia Segovia, P., & Peiro Signes, A. (2019). Gender Differences in the Evolution of Haute Cuisine Chef's Career. *Journal of Culinary Science & Technology*, 18(6), 439–468. <https://doi.org/10.1080/15428052.2019.1640156>.

El Financiero. (2024, marzo 8). Salarios y posiciones de liderazgo en mujeres, una brecha que no se cierra. <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/2024/03/08/salarios-y-posiciones-de-liderazgo-en-mujeres-una-brecha-que-no-se-cierra/>

Camarena Adame, M. E., & Saavedra Garcia, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La Ventana*, 47, 312–347.

Del Campo, M. L., & Navarro, A. (2012). El significado de la cocina en mujeres

de clase media de Córdoba, Argentina. Una aproximación desde la teoría de las representaciones sociales. *Perspectivas En Nutrición Humana*, 14(2), 113–124.

Del Toro Huerta, M. I. (2006). El fenómeno del soft law y las nuevas perspectivas del derecho internacional. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 6, 513-549.

Donoso, T., Pilar, F., & María Luisa, R. M. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de educación*, 355(1). Recuperado de <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-80052597376&partnerID=40&md5=c3ec22132fd81af341871b028ae9741c>

Duque Orozco, Y., Ortiz Riaga, M., & Vargas Bernal, D. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Revista Tendencias & Retos*, 18(1), 111–126.

Espinoza-Santeli, G. M., & Jiménez Vera, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284. doi:<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>

Goligorsky, L. (2006). *Historias curiosas de la gastronomía*. Barcelona, España: Robinbook.

Gaete Quezada, R., & Álvarez Rodríguez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile TT - Public senior management and glass ceiling. Access of women to management positions at Chile. *Espiral* (Guadalajara), 27(77), 179–222. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-0565202000010179&lang=es%0Ahttp://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v27n77/1665-0565-espiral-27-77-179.pdf

Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., & García-Sigovia, P. (2017). Women professional progress to chef's position: Results of an international survey. *Journal of Culinary Science & Technology*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/15428052.2017.1363109>

Hernández, M. (2021, 2 marzo). Conoce cuales son los mejores restaurantes de Baja California de 2021. Recuperado 20 de agosto de 2022, de <https://www.eluniversal.com.mx/menu/conoce-cuales-son-los-mejores-restaurantes-de-baja-california-de-2021-segun-la-guia-mexico>

INEGI. (2021). Conociendo la industria restaurantera. Colección de estudios sectoriales y regionales. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463903369.pdf

INMUJERES. (agosto, 2018) Desigualdad en cifras: La importante tarea de cocinar.8.1-2. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN8_2018.pdf.

Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. (s/f). gob.mx. Recuperado el 6 de marzo de 2024, de <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Instituto Jalisciense de las Mujeres. (2005). Mujeres y hombres ¿Que tan diferentes somos?, manual de sensibilización en perspectiva de género (3.a ed.). Guadalajara, Jalisco: Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Marin, A. A., & Vázquez Parra, J. C. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1), 2532–6724. <https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867>

Mihalčová, B., Pružinský, M., & Gontkovičová, B. (2015). The Consequences of Gender Stereotypes in the Work of Managers. *Procedia. Economics And Finance*, 23, 1260-1265. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00464-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00464-5)

Moya Rojas, N., Vilcatoma Sánchez, A., Baltazar Castañeda, L. A., Casallo Poma, L. A., & Cuéllar Escobar, N. (2017). Exclusión social, económica y política de la mujer desde la perspectiva histórica. Estudio de caso en la Región Junín. *Horizonte de la Ciencia*, 7(12), 73–85. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2017.12.312>

Secretaría del trabajo y previsión social. (2016). Protocolo de inspección en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento para restaurante, restaurante- bar y hoteles. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/105276/Protocolo_Restaurantes_-_Bares_y_Hoteles.pdf.

The Culinary Institute of America (Cia). (2011). *The Professional Chef* (9.a ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Valera, I. D. (2015). *Manual de servicio de restaurante bar* (2.a ed.). Limusa.

Xantomilla, J. (26 de octubre de 2019). Predominan los hombres en la altas esferas del ámbito culinario. Periódico La Jornada, pág. 33.