



**Desigualdad De Género En Las Cocinas De Pequeños Restaurantes De La Localidad  
De Usaquén**

Yessica Tatiana Murcia Gaona

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Rectoría Virtual y a Distancia  
Sede Bogotá D.C. - Sede Principal  
Programa Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras  
abril 2023

**Desigualdad De Género En Las Cocinas De Pequeños Restaurantes De La Localidad  
De Usaquén**

Yessica Tatiana Murcia Gaona

Asesor(a)

Carolina Mora Ospina

Mg. En Educación para el Desarrollo Sociocultural

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Bogotá

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras

abril 2023

## **DEDICATORIA**

En primera medida agradezco a mi abuelita Rosa Tulia Ovalle, que sé que de alguna manera me ayuda muchísimo desde donde esté y a mi pareja apoyo incondicional M.V.P.

## **AGRADECIMIENTO**

A la profesora Carolina Mora por su disposición y guía.

## Tabla de Contenido

Lista de Tablas .....	7
Lista de Ilustraciones.....	8
Resumen .....	9
<b>Abstract</b> .....	10
Introducción.....	11
CAPÍTULO I. ....	12
1. Planteamiento Del Problema .....	12
1.1. Justificación .....	14
1.2 Objetivos .....	15
<b>1.2.1 Objetivo General</b> .....	15
<b>1.2.2 Objetivos Específicos</b> .....	15
2. CAPITULO II .....	16
<b>2. Marco Referencial</b> .....	16
2.1 Estado del Arte.....	16
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	21
2.1.3 Antecedentes Regionales.....	23
2.1 Marco Teórico .....	25
2.2.1 Desigualdad De Género .....	25
2.2.2 La Lucha por La Igualdad De Género en Colombia .....	27
2.3. Marco conceptual .....	29
2.4 Marco legal .....	30
2.5 Marco Geográfico .....	32
CAPITULO III .....	34
<b>3. Referente Metodológico</b> .....	34
3.1 Marco metodológico .....	34
3.2 Tipo de investigación. ....	35
3.3.1 Población y características .....	35
3.3.2 Muestra.....	36

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.4.1 Técnica investigación: Observación Participante.....	37
3.4.2 Encuesta: Se realiza a 10 establecimientos de los cuales el 40% pertenece a gastronomía nacional-local.....	42
3.4.3 Entrevistas.....	51
CAPÍTULO V .....	59
<b>5. Resultados .....</b>	<b>59</b>
6. Conclusiones .....	61
<b>7. Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>62</b>
<b>8. Anexos .....</b>	<b>67</b>

## Lista de Tablas

Tabla 1 .....	36
---------------	----

## Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 .....	38
Ilustración 2 .....	39
Ilustración 3 .....	40
Ilustración 4 .....	41
Ilustración 5 .....	42
Ilustración 6 .....	42
Ilustración 7 .....	43
Ilustración 8 .....	43
Ilustración 9 .....	44
Ilustración 10 .....	45
Ilustración 11 .....	46
Ilustración 12 .....	47
Ilustración 13 .....	48
Ilustración 14 .....	48
Ilustración 15 .....	49
Ilustración 16 .....	49
Ilustración 17 .....	50
Ilustración 18 .....	58



## Resumen

La presente investigación, se enfoca en evidenciar las diferencias y la desigualdad de género que se presentan en las cocinas de los establecimientos gastronómicos pequeños de la zona turística del barrio Usaquén en la ciudad Bogotá, además también se presenta en respuesta a la búsqueda de diferentes estrategias para el análisis de necesidades de equidad de género y reducción de desigualdad, establecidas como parte fundamental de los Objetivos De Desarrollo Sostenible, contemplando así las problemáticas del sector gastronómico en cuanto a este rubro, puesto que siempre se socializa y se expone ante la sociedad la desigualdad en la contratación de cargos con un porcentaje mayor para los hombres que para las mujeres, dicha exposición de desigualdad, es reconocida en la sociedad en otros sectores como por ejemplo en lo gubernamental, desconociendo que estos tipos de problemáticas son presentes en la cotidianidad de los restaurantes de forma silenciosa desfavoreciendo de esta forma el desarrollo de la calidad de vida de las trabajadoras y sus familias.

Por lo anterior expresado y como respuesta también a la necesidad de realizar investigaciones que apunten a las agendas regionales de nuestra institución UNIMINUTO, en este caso la localidad y sector turístico de Usaquén, la cual presenta una importante relación en número trabajadores del sector gastronómico, se realiza la presente investigación para determinar si efectivamente en estos establecimientos se genera desigualdad de género.

**Palabras Claves:** Discriminación, Desigualdad Social, Género, Cocina.

## **Abstract**

This research focuses on evidencing whether there is gender inequality in small gastronomic establishments in the tourist area of the Usaquén neighborhood of Bogotá, to demonstrate what these gender differences are in the gastronomic tourism sector: as in the work carried out, both in remuneration as in the possibilities of scale in the organization and find the reasons why this occurs. This research is presented in response to the needs for gender equity and reduction of inequalities established as sustainable development objectives, and in response to the need to carry out research that points to regional agendas, such as the regional agenda of Usaquén, the which presents an important relationship between the large number of workers, and the opportunity to accompany those small restaurants, which can be described as micro-businesses due to the number of employees it has and the contribution to the local economy.

**Keys Words:** Discrimination, Social inequality, Gender, Cooking.

## Introducción

Las mujeres que buscan oportunidades en la cocina profesional se ven enfrentadas a un sinnúmero de situaciones las cuales la misma sociedad se ha encargado de transmitir de generación en generación, una muestra de ello es el famoso dicho de "Me gusta más trabajar con hombres que con mujeres" que es muy sonado en nuestro alrededor. En esa búsqueda de oportunidades, en la localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá existen varios establecimientos gastronómicos pequeños que son fuente de oportunidades laborales para personas recién llegadas de otras zonas del país, estudiantes tanto hombres como mujeres, personas en busca de oportunidades, sin embargo en medio de la posible generación de empleo que puede gestarse en la zona, se perciben también otro tipo de factores que influyen en el reconocimiento, desempeño y posicionamiento de la mujer en cargos de cocina profesional, siendo el hombre más tenido en cuenta a la hora de liderar toda una cocina o un restaurante; lo anterior, nos permite investigar e indagar por medio de diferentes fuentes e instrumentos si existe o no desigualdad de género en las cocinas de pequeños restaurantes de esta localidad.

Abonando a lo anterior, cabe resaltar que las oportunidades laborales para las mujeres se convierten en un reto de adaptabilidad a las condiciones laborales que le sean interpuestas por el empleador dentro de una cocina profesional: factores como el tiempo, la familia, los desplazamientos, el rol de la mujer en casa, ponen a prueba su resiliencia al mantener sus empleos debido a las responsabilidades económicas que las aquejan, es así como la presente investigación pretende establecer el rol de la mujer en la cocina y como las mujeres cocineras aceptan bajos salarios con el fin de mantener a su familia, pagar sus estudios o simplemente tener el sustento para mantenerse en la ciudad, así mismo se logra determinar que si existe desigualdad de género en los cargos ejercidos en pequeños restaurantes de la localidad de Usaquén, en donde se estudia una parte de los establecimientos visitados para lograr percibir y concluir que este fenómeno sigue estando presente.

## **CAPÍTULO I.**

### **1. Planteamiento Del Problema**

En la localidad de Usaquén se encuentran establecimientos pequeños los cuales generan empleos en diferentes roles; en el ámbito de la cocina, se pretende visualizar la desigualdad de oportunidades en cuanto al liderazgo en dichos espacios de mujeres y también el poco empoderamiento y liderazgo que una mujer puede tener de un restaurante pequeño esta localidad. Lo anterior, quiere decir que los hombres son más considerados a la hora de ocupar un cargo de liderazgo o de mando en una cocina y un restaurante, este es un fenómeno que se venido desarrollando a lo largo del tiempo, en donde la mujer es tenida en cuenta únicamente para labores domesticas y/o operativas, a diferencia de los hombres que tienen el papel de chefs y/o administradores encargados.

Sin embargo el contexto donde se genera la investigación son restaurantes pequeños en donde los horarios son exhaustivos, los tiempos y el movimiento generan presión y hay una alta resolución de conflictos, en este entorno se estigmatiza a la mujer como no apta para este tipo de ambientes laborales por su condición de madre, esposa y estudiante por lo cual las mujeres no obtienen puestos de mayor rango o simplemente se asume la carga laboral sin obtener la remuneración igualitaria en el cargo de liderazgo. Es así, como las diferencias de género son evidentes en estudios del DANE (2020), indica en su informe de participación de la mujer en el mercado laboral, que la carga total de trabajo es mayor en las mujeres que en los hombres, al tomar en cuenta las horas de trabajo no remunerado que realizan las mujeres, la diferencia es aún mayor ya que según el mismo informe la brecha salarial ha disminuido en los últimos años, de igual manera el número reducido de mujeres en el gremio de la cocina no parece estar de acuerdo con esta información.

Visiblemente a nivel general la situación ha estado de pasar a no tener voz ni voto, a tener mujeres presidentas, astronautas, militares, entre otras. Sin embargo, aunque se ha avanzado en alcanzar los derechos igualitarios aún quedan muchos pendientes por resolver, puesto que en espacios como las cocinas se siguen presentando situaciones en la cual la percepción de las trabajadoras es la falta de igualdad al momento de asignar un cargo o tareas del quehacer diario, lo que impide el mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer y por ende esto genera poco crecimiento económico y mejoría de las condiciones de las familias de dichas mujeres. Por lo cual se pretende identificar si aún hay prácticas que generen desigualdad en las cocinas de pequeños restaurantes de la localidad de Usaquén.

## 1.1. Justificación

Este proyecto pretende conocer las condiciones laborales en pequeños restaurantes de la localidad de Usaquén de Bogotá, y además determinar si existe algún tipo de desigualdad de género en los establecimientos en el momento de contratar, asignar tareas y ofrecer un salario según las funciones designadas.

También se quiere resaltar el rol de la mujer en una cocina laboral y las diferentes desigualdades que ha tenido que vivir por el vínculo que el patriarcado le ha enmarcado a través de la historia por su género. Usaquén es un punto con gran afluencia turística, cuenta con gran cantidad de restaurantes de diferentes proporciones, en este caso nos enfocaremos en los restaurantes pequeños, los cuales aportan al desarrollo turístico y gastronómico de la ciudad.

Existen varias las preguntas que nos podemos formular en la presente investigación y unas de ellas son: ¿Existe algún tipo de desigualdad de género en el momento en que los restaurantes deciden contratar al personal?, ¿Las mujeres y los hombres cuentan con las mismas oportunidades dentro de la cocina?, ¿Hay igualdad de condiciones al designar cargos administrativos en alimentos y bebidas en la localidad de Usaquén?, es importante mencionar que existen mujeres que contribuyen con el desarrollo económico y gastronómico y así mismo es importante fomentar su reconocimiento, por lo cual se busca determinar que hace la alcaldía frente a ello para el fomento de la igualdad de oportunidades y regulación de la desigualdad de género en la localidad, y que podría hacer a futuro, ya que actualmente no existen campañas, proyectos de ley o entes de control que puedan controlar y regular este fenómeno.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar la percepción frente a la igualdad de oportunidades laborales dentro de los establecimientos y la localidad de Usaquén.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- 1) Describir las condiciones laborales, número de empleados, rango salarial y preferencias de contratación por género en cada uno de los 10 restaurantes seleccionados.
- 2) Determinar si existe desigualdad de género dentro de los establecimientos seleccionados y si hay algún tipo de regulación frente a este fenómeno.
- 3) Contrastar el rol de la mujer y su lucha a través de la historia para conseguir igualdad de oportunidades en el mercado laboral, más exactamente en el área de la restauración, el turismo y la cocina.

## 2. CAPITULO II

### 2. Marco Referencial

Se revisaron investigaciones en donde se busca determinar el rol de la mujer en la cocina, en el campo de turismo y/o restaurantes y los diferentes imaginarios sociales en donde se habla de desigualdad de género e inequidad en el campo de la cocina, turismo y restaurantes.

Con ello se pretende analizar el por qué la mujer ha sido relacionada y conectada con el rol domestico hasta el día de hoy ya que esto impacta en su papel en las cocinas ya que a nivel laboral viene teniendo poco reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional. Se ejecutan una serie de instrumentos de recolección de datos para analizar y determinar el porque se da este fenómeno.

#### 2.1 Estado del Arte

##### *Desigualdad De Género Desde Los Estereotipos*

Ramírez et al. (2019) determino que existe una gran competencia en el sector del turismo y la gastronomía más específicamente entre hombres y mujeres que trabajan en él. Por lo cual se determina la diferencia que existe entre el rendimiento laboral de un hombre y una mujer dentro del sector principalmente en cargos ejecutivo, por medio de resultados se obtiene que las mujeres se destacan más en prestar mayor atención emocional en el ámbito laboral y por su parte, los hombres poseen mayor claridad, reparación y regulación emocional. Estos resultados anuncian una diferenciación de sexo en cuanto a disposición e indica que podemos seguir indagando sobre el tema, con referencia al rol de la mujer y la diferenciación entre los dos sexos en el ámbito laboral para obtener resultados más globales. (Ramirez et al. 2019)

Ser mujer en una familia tradicional implica una serie de responsabilidades desde el nacimiento, como por ejemplo el atender diferentes labores y deberes del hogar, aprender el



oficio de la cocina como obligación para ayudar a la madre con las tareas principales de la familia. En el mundo de la cocina la mujer ha sido encasillada por la sociedad patriarcal a seguir unos estándares del hogar y la cocina muy enmarcados desde nuestros ancestros, no obstante, Dos Ramos. (2013) nos dice que en el mundo de los fogones se forma un epicentro del universo en el que las mujeres de la sociedad patriarcal pueden ejercer sus poderes y derechos otorgados, es decir que de cierta manera la cocina permite a la mujer recuperar libertad y voluntad para luchar por esos derechos que han sido vulnerados desde generaciones pasadas. Por otra parte, está el escenario de la mujer dentro de la sociedad, en el cual no solo se caracteriza por llevar el sustento al hogar, si no que juega un papel importante en la familia que ocupa (Dos Ramos, 2013)

*Duran y Sánchez. (2020) nos habla de que se considera al hombre como un ser social y a la mujer como un ser doméstico, lo que quiere decir que se sigue un patrón desde generaciones pasadas en donde mujer y hombre se encierran en estereotipos domésticos y de poder. También podemos encontrar que existen eminencias de la cocina francesa que son hombres, pero ninguna mujer a la vista. Esto nos dice mucho en cuanto a la inequidad de género que existe en la cocina profesional y el reconocimiento en la misma. Para los movimientos feministas es un reto diario, el darle visibilidad a la mujer en la cocina. La cocina históricamente era un espacio netamente de la mujer, pero actualmente los chefs en su gran mayoría son hombres, y son quienes ocupan cargos directivos o ejecutivos más importantes que los que ocupan las mujeres en el sector de la restauración y el turismo.*

Así mismo, por medio de un estudio cualitativo Duran y Sánchez (2020) buscan contextualizar el papel de la mujer en la cocina, en el cual se logra determinar que hay un fuerte componente de machismo, y un estereotipo de género, al igual que en el ámbito doméstico en donde siempre ha sido asociado a la mujer. Más exactamente la profesión de chef la cual está vinculada directamente a hombres, ya que son estos los que han resaltado en los últimos años a nivel mundial. En este estudio se analizaron los rankings a nivel

Latinoamérica y mundial de los principales chefs, y se obtiene que solo unas pocas posiciones son lideradas por mujeres.

Así podemos determinar que la historia está muy marcada por el género, la mujer invento la cocina como una labor ejercida, y fue separada de ella solo cuando esta adquirió importancia simbólica y económica, después de ello viene la revolución francesa con la figura de los chefs, en donde este papel es asumido por el hombre y el cual se replica a nivel mundial dejando así a un lado a la mujer, quien más allá de ello, ha estado más involucrada en el papel. (Duran y Sanchez, 2020)

### ***El Papel Del Género En Las Cocinas Tradicionales y Profesionales***

La mujer ha ganado espacio a través del tiempo, pero el estereotipo sigue, ya que según Duran y Sánchez (2020) han visto que las mujeres son más dadas a la repostería y el hombre a tomar se ha encasillado en la toma de decisiones. También se cree que una mujer no es tan buena en cocina caliente, y por eso siempre se piensa en la ubicación de cocina fría, en pocas palabras la mujer se ve mejor en la repostería que el hombre.

En cuanto a García y Reinoso (2018) a nivel económico determinado por variables podemos evidenciar que entre 2011 y 2015 la mujer ha liderado la productividad en el sector turístico y hotelero en un 1,25% a diferencia del hombre y entre 2012 y 2015 sigue liderando en un 1,55%. Es allí en donde podemos evidenciar que en términos de variables las mujeres tienden a ser más productivas en los sectores turísticos en cuanto a la localización este estudio fue realizado en Ecuador y nos indica que a diferencia de los hombres tienden a tener más cargos relacionados con altos y ejecutivos ya que cumplen con las capacidades pertinentes.(Garcia y Reinoso, 2018), sin embargo siguen siendo muy pocas las mujeres ubicadas en cargos gerenciales dentro de las profesiones del turismo y la cocina.

Andreatta y Martínez (2017) por medio de un etnodrama determinaron el rol de la mujer en el hogar a diferencia del hombre, y se llegó a la conclusión de que en cierta manera la mujer asume desde sus antepasados el “hacer” como obligación, más allá de que el hombre, colabore en cosas medianamente básicas del hogar y que al fin y al cabo no son relevantes e importantes por su papel productivo dentro de la casa. El hacer se vuelve una práctica natural para la mujer, considerado como un designio de la naturaleza y no una construcción social, por lo cual este rol no suele ser cuestionado. Por parte de los hombres es una contribución temporal al hogar, pero nada permanente. (pp, 13)

Entonces, cuando se dice que el patriarcado hace parte de la vida diaria de cocinas humildes en Ecuador, en donde se resalta la gran importancia de la cocina desde el matrimonio de las familias, alimentos simples como nabos o arroz. Weismantel (2013) hace énfasis en las familias de Zumbagua, en donde existe una pareja de recién casados en primera instancia y sus hijos, ellos duermen en la cocina, luego cuando llegan a la madurez, se les permite cambiar de cuarto a el de almacenamiento y se les brinda la autorización de que construyan más cuartos para futuras generaciones, después de que los hijos se casan, se van uniendo todos en una misma familia. Es allí alrededor de la misma cocina en donde nacen y crecen los hijos de los hijos de la primera generación. Los hijos casados tienen el deber de cocinar, trabajar y aportar en el hogar. Todo alrededor de la cocina como eje fundamental de la unión de todas estas familias. El autor Weismantel (2013) también señala que no es nada descabellado con la actualidad, en donde por herencia las familias de diferentes culturas luchan al día a día por mantener un hogar unido con el propósito de que cada hijo o familiar pueda construir un piso en el mismo hogar en donde fueron criados.

Surge una pregunta muy importante y es ¿Cuál es la influencia del poder en las relaciones de género de un grupo de mujeres?, De lo cual Martínez (2014) obtuvo que la principal función que ejerce el sistema de las mujeres es el trabajo doméstico, sin embargo, tienen oportunidades de educación y trabajo. El sistema de las mujeres tiene poder, pero está determinado por la cultura, de modo que todavía sufren el poder de dominación de la sociedad, y sus oportunidades de desarrollo disminuyen y sus funciones sociales se

determinan a partir de su clase. Entonces el garantizar que exista salud mental en las mujeres es un tema difícil, cuando siguen diferentes temas de inequidad de género muy enmarcados desde el antepasado y teniendo en cuenta que la salud mental es una base para el bienestar y funcionamiento efectivo de un individuo, se debe reconocer que las mujeres han mantenido la lucha por tratar de encajar en una sociedad totalmente patriarcal y más dependiendo de la cultura en donde se encuentra, por lo cual es difícil determinar cuándo acabara este fenómeno. (Martinez, 2014)

El género es considerado como un fenómeno cultural, las razones del cambio de las normas sociales, la vida familiar, el hogar y los derechos vulnerados. El impacto social, económico y político de la desigualdad de género impacta a los sistemas que se han concebido a través del tiempo. En el caso de la cocina, en donde es un papel netamente asumido por la mujer del hogar, tiene poco reconocimiento a nivel profesional a diferencia del hombre que asume un papel de liderazgo en la sociedad, todavía estamos viviendo un estereotipo y la mujer sigue estigmatizada en que es mejor que el hombre en labores domésticas, siendo poco reconocida en ámbitos profesionales. (Lamas, 2013)

La visibilidad de la mujer en el turismo se empezó a dar desde hace poco. Montaña et al. (2018) nos habla que a mediados de 1990 aparece literatura anglosajona en donde se contrastan las dimensiones de género en la participación de la mujer en el sector de turismo. En estos estudios se encuentra los efectos del turismo en la participación laboral de las mujeres y su aporte en el desarrollo local, incluyendo nuevos liderazgos femeninos. Dentro de todos estos fenómenos encontramos la participación de mujeres locales y campesinas dentro del turismo, lo cual es algo novedoso en el turismo rural. Se plantea que la mujer representa la mitad del empleo formal generado por el turismo, específicamente en los trabajos de menor estatus, en donde tienen roles domésticos dentro del sector, comida, limpieza, atención al público y trabajo administrativo, pero suelen ser las menos remuneradas. (Montaña et al. 2018)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

#### ***El Papel de La Mujer En El Hogar y La Cocina***

Nañez (2020) en realiza un trabajo de campo en donde se entrevistan varias mujeres mayores de 60 años del municipio de Felidia, zona rural de Cali. En donde principalmente se analiza el espacio domestico en este caso la cocina, la vida cotidiana y la práctica que es hacer de comer, allí se narran varios aspectos de la vida cotidiana de mujeres, en este caso la casa compartida en la que vive una de ellas desde que se casó con su marido, generalmente para épocas pasadas era normal que de recién casados se fueran a vivir con los suegros, ya que la misma arquitectura lo permitía, anteriormente se edificaban casa grandes, con varios apartamentos o habitaciones con el propósito de que la familia estuviese junta. La mujer dependía de la decisión del marido, en este caso, si el decide que iban a vivir con sus padres (suegros), la mujer accedía sin ningún problema. Era normal que la mujer siempre pensará en ir a donde el hombre la llevará, o donde la suegra las mando a llevar. La mujer anteriormente no tenía voz ni voto, el hombre tomaba las decisiones y ella era criada simplemente para obedecer, casarse y asumir los roles domésticos del hogar. También se debe tener en cuenta el contexto de la época en donde los matrimonios se arreglaban con fines económicos o agrícolas, principalmente en las mujeres rurales. En este estudio se resaltan las uniones heterosexuales y de estructura patriarcal. En otros ámbitos, ellas decidían, es decir que escogían en donde querían vivir o comprar un lote, pero en la mayoría de entrevistadas, los que decidían principalmente eran los familiares del hombre que las desposaba.

Dentro de este mismo trabajo se realizan entrevistas semiestructuradas y de respuestas abiertas a hombres que cocinan, por lo general campesinos y rurales de edades superiores a los 70 años. A lo cual responden que cocinan muy poco, pero la mayoría de los entrevistados indica que en algún momento les enseñaron a cocinar de niños y por necesidad. Por lo general cuando aprendían algún oficio relacionado con la cocina, tenía un fin económico. Por ejemplo, uno de ellos habla de que el papa monto un negocio de carnes, entonces por obligación debía aprender el oficio para mantener el hogar. En cambio, cuando

se refieren a la mujer en la cocina, asumen que la mujer es más hábil y mejor en este oficio que los hombres, también las mujeres en gran parte se encargan de organizar el mercado y programar lo que se va a comer en la casa. Por lo cual, aunque a veces cocinan porque la mujer no está, es por necesidad, porque ella no está, porque me toca hacer de comer. (Nañez, 2020)

Adicional, se puede asegurar que la cocina puede ser pensada como espacio de rompimiento de los estándares hegemónicos, Según Arango y Aristizábal (2022), existen una serie de relatos y saberes que hacen referencia a las formas con que nos relacionamos con el mundo en cuanto al desarrollo de género en la cocina hay diferenciación de roles, directamente ligado con cultura, rol social, grupo étnico y nivel generacional de las personas. La gran cantidad de discursos sobre las feminidades y las masculinidades y, en consecuencia, sobre las oportunidades asociadas a estos, como ya se ha dicho, enmarcan a la mujer como sujeto responsable de lo doméstico y, por ende, de la cocina, a la vez que rechazan dentro de ese ámbito a lo masculino. (Arango y Aristizábal, 2022) las mujeres que no tienen fácil acceso a oportunidades de trabajo digno en la sociedad, sea por bajos recursos o falta de oportunidades, buscan un chance para poder ayudar a sus familias y para acceder en algún momento a formación técnica o profesional. Algunas mujeres en esta situación consideran que es más fácil elegir ejercer oficios como la prostitución, ya que si no tienen más opciones llegan a tomar esta decisión. Nieto (2021) busca a través de la gerencia social la forma de que estas mujeres tengan la oportunidad de acceder a un trabajo digno, y piensa que las mujeres toman esta decisión por los diferentes problemas económicos, la falta de inclusión social y oportunidades por lo cual diseña un modelo de cocinas ocultas para lograr que esta población de mujeres tenga acceso a trabajo digno, con un plan de capacitación para el desarrollo de labores y talleres de aprendizaje para fomento de diferentes habilidades en la cocina, con esto busca promover la inclusión social y así lograr ayudar a diferentes mujeres que ya no quieren hacer parte del oficio de la prostitución. (Nieto, 2021). La cocina para algunas mujeres es la oportunidad de redimirse y empezar de cero dentro de una sociedad que en ocasiones no es justa con todo el mundo.

En cuanto a los saberes ancestrales la tulpá son las tres piedras en donde se enciende el fuego de un fogón, y esta ha sido importante para las generaciones de la población del cauca. Según Rodríguez et al. (2019) se considera que los saberes de la cocina y las vivencias alrededor del fuego conservan tradiciones e historias a través del tiempo. Es allí en donde el poder y el género juegan un papel que ha resaltado, donde el desempeño conduce al éxito y el reconocimiento. En relación con el ámbito doméstico está asociado el rol femenino, focalizado más exactamente en el hogar y se determina que equivocadamente se deduce el rol femenino por su naturaleza íntima a representaciones sociales alrededor de actividades cotidianas, la práctica culinaria o la reproducción de tradiciones familiares y de generaciones. Se produce y se justifica una división sexual del trabajo que se incrusta en la construcción histórica. (Rodríguez et al. 2019) La tulpá representa la lucha del reconocimiento de la mujer líder de la cocina tradicional y sabedora, quien transmite conocimiento a futuras generaciones.

### **2.1.3 Antecedentes Regionales**

#### ***La Desigualdad De Género En La Cocina y El Ámbito Turístico***

El activismo feminista ha impulsado demasiado la lucha por la equidad de género, no solo a nivel local, sino a nivel global. Según Varón (2021) considera que la cocina es un ritual, el fogón, la culinaria y gastronomía podría ser también uno de los principales canales de comunicación de la cultura patriarcal, capitalista y hetero-normada que objetivista y subyuga a la mujer. También considera que la cocina es un lugar de confinamiento y violencia para diferentes generaciones; pero también un lugar de libertad, creación, amor, cuidado y erotismo, y en cierta manera de empoderamiento. Es importante resaltar las construcciones socioculturales como la identidad y la definición del lugar que ocupamos en la sociedad, a los hombres se les ha permitido apropiarse la calle y desarrollar su proyecto de vida en el espacio público y en lo público como el gobierno que son lugares visibles. Siendo la mujer asociada directamente con el hogar. (Varón, 2021).

Entonces, es importante resaltar el reconocimiento de la mujer en el rol de la cocina más específicamente en las localidades. Según Araque y Molina (2021) La localidad de san Cristóbal, específicamente el 20 de julio a través de un recorrido turístico y gastronómico, enmarcan las prácticas y tradiciones culturales que se llevan a cabo a través de la historia. La cocina es ese lugar de identidad y patrimonio de una localidad y la mujer cocinera representa uno de los principales papeles protagónicos dentro de esta, llena de sabores y emprendimientos. Lo cual la falta de conocimiento y propagación no le brinda el valor suficiente y reconocimiento que debe tener una localidad en la ciudad de Bogotá. Esto ocurre en diferentes sectores de la ciudad y sin saber nos perdemos de diferentes saberes que nos ha heredado nuestro antepasado. También es importante conocer como la mujer se dignifica a través de su trabajo en la cocina, lleva el sustento económico y siguen pasando de generación en generación sabores y recetas que se preservan.

Sin embargo, la brecha de género sigue impactando en la cocina colombiana, en 2016 la revista británica Restaurant público a los 50 mejores restaurantes del mundo y ninguno es dirigido por una chef mujer. De 100 mejores chefs a nivel global, solo encontramos 6 mujeres. En Colombia la mujer en la cocina tiene más reconocimiento en la clase alta de la sociedad, a diferencia de la cocinera tradicional que sigue estando en las plazas de mercado y transmiten sus saberes de generación en generación. La diferencia siempre será el poco reconocimiento a las mujeres dentro de la cocina y la desigualdad de oportunidades detrás del sector. (Castilla y Vernot, 2017). También la dependencia económica juega un papel importante ya que la mujer tiende a ser dominada por el rol económico en el hogar. En relatos de celos por hombres, son generados a raíz de frustración, una pasión vivida en la angustia, colera, despecho. También hombres que siguen un lineal machista de generación en generación y que ha venido afectando a la mujer por la posición en la que esta puesta a raíz de ello. (Gonzales et al. 2021). Es importante resaltar que en base a los diferentes comportamientos del hombre y a la cultura que se lleva en Bogotá y en diferentes localidades de la capital, podemos deducir que en cierta manera la mujer asume el rol de encargada del hogar y que no esta excepta de este tipo de situaciones personales y domésticas, por la búsqueda de un



refugio en la labor a desempeñar, la convierte en una mujer empoderada y con una oportunidad de empezar de cero y redimirse, lo que le da un valor inmenso al sector de gastronomía y turismo, porque no solo brinda una oportunidad laboral, sino que en ocasiones, brinda la oportunidad de construir una vida y un oficio para toda la vida. Según (Gonzales et al. 2021) en Bogotá se presentan varios casos de violencia en parejas y de género, a raíz de factores como el alcohol. En los resultados generados podemos evidenciar que el hombre cambia bajo los efectos del consumo masivo del alcohol, tiende a tener comportamientos violentos y la relación que tienen con su pareja se convierte en inestable, destruye la salud y termina por completo cambiando su forma de pensar y actuar.

## **2.1 Marco Teórico**

### **2.2.1 Desigualdad De Género**

Según Torns (1996), indica que el concepto de desigualdad de género abarca la diferencia social de relaciones de poder existentes entre el colectivo masculino y femenino y la discriminación que, en consecuencia, padece este último colectivo, en el mercado de trabajo. En cuanto a la igualdad de género en la cocina y restaurantes, podemos decir que los hombres encabezan los cargos más importantes de los restaurantes de la localidad a diferencia de las mujeres, por lo cual, de cierta manera existe desigualdad e inequidad en el ámbito laboral.

Por lo general las mujeres que trabajan en cocina son importantes para el crecimiento económico y social de la localidad de Usaquén. En Bogotá existen gran diversidad de restaurantes, en su mayoría pequeños locales de pequeños restaurantes en donde se emplean a varias poblaciones principalmente recién llegadas a la ciudad con el fin de brindar oportunidades y sustento para sus hogares. Lamas (2013) nos indica que la producción de formas culturalmente apropiadas respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central de la autoridad social y está mediada por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas, lo que quiere

decir que estas formas están tan enmarcadas en nuestra sociedad, que para algunas mujeres es normal aceptar cualquier oportunidad laboral, bajo cualquier condición que le impongan según su necesidad económica, social o cultural.

Si bien, para las mujeres, ocuparse de la casa es un “hacer”, una práctica entendida como natural y dada, y que se supone responde al orden de la vida. (Andreatta y Martínez, 2017) relaciona que la mujer ha sido considerada desde generaciones pasadas como el pilar del hogar a diferencia del hombre, que siempre ha sido puesto en el sector productivo, esto de alguna forma sigue impactando a nivel de oportunidades en el sector gastronómico, en la localidad en donde mujeres cabeza de hogar y recién llegadas de diferentes departamentos del país, buscan una oportunidad de salir adelante para cumplir sus metas. El sistema de las mujeres tiene poder, pero está determinado por la cultura, de modo que las mujeres todavía sufren del poder de la dominación de la sociedad patriarcal, por tanto, oportunidades de desarrollo disminuyen y sus funciones sociales se determinan a partir de su clase, posición por lo cual Martínez (2014) se refiere a que la mujer en específico aquellas de bajos recursos y que están en constante búsqueda de oportunidades en el ámbito de la cocina todavía se ven afectadas por el sistema de poder, ya que esto las hace más vulnerables en el momento de acceder a oportunidades laborales, lo que las empuja a someterse a condiciones en donde sin darse cuenta se vulneran sus derechos por la necesidad de mantener el hogar.

La mujer cocinera va ligada al trabajo doméstico transmitido entre generaciones, “El fogón define el hogar”, suplanta a la cama matrimonial como símbolo de convivencia conyugal y al lazo de sangre como emblema del parentesco. (Weismantel, 2013) en generaciones anteriores de clase obrera, los abuelos compraban un lote sin construir en zonas de Bogotá que anteriormente eran deshabitadas, y actualmente son barrios populares. Allí la primera construcción que se contemplaba era el cuarto principal y la cocina. Cuando ya tenían hijos, la abuela mientras construía lo que faltaba del lote, llevaba a dormir a todos en la cocina. La importancia del fogón puede verse en el gran significado que se liga al establecimiento de una nueva cocina, hoy en día todavía ocurre en algunos departamentos

de Colombia, por ejemplo, la zona atlántica en barrios populares, en donde por lo general alguno de los hijos de una familia viaja a Bogotá D.C. a establecerse y buscar trabajo.

La falta de oportunidades y el hilo que nos une a nuestra cultura y antepasados nos liga a que exista desigualdad dentro de las cocinas y restaurantes, la creencia popular de que un género es más fuerte que el otro, de que la mujer debería establecerse en su casa y cuidar a los suyos está tan enmarcado que ha sido difícil tratar de eliminarlo, por el momento la determinación de las mujeres de lucha y lo que se ha demostrado hace poco resalta al rol de la mujer dentro de estos sectores como especial, importante y mejor que lo que se transmite a través de la historia.

### **2.2.2 La Lucha por La Igualdad De Género en Colombia**

El camino hacia la igualdad de género en Colombia ha sido muy largo y con muchas rupturas a través de la historia. A principio del siglo XX Colombia era un país pobre, no estaba integrado en los mercados internacionales y en cuanto a los indicadores socioeconómicos había bajas tasas de matrículas, especialmente para mujeres y baja expectativa al nacer. Según Iregui et al. (2021) las mujeres se casaban muy jóvenes, tenían muy baja participación laboral y ninguna participación política, estos indicadores se mantuvieron inalterados hasta 1920. Lo que quiere decir que, a comparación de muchos otros países latinoamericanos de la época, todavía Colombia estaba quedada en avances sociales y de igualdad de género. En cuanto a la educación también fueron periodos muy lentos ya que se regía por la iglesia católica. En cuanto a la participación en el mercado laboral por parte de la mujer está comenzó a aumentar entre 1936 a 1965, en donde se empezaron a admitir a las mujeres a la universidad siendo por ejemplo Gerda Westendorp la primera mujer admitida en 1935 en la facultad de medicina de la Universidad Nacional, detrás de ella muchas más que se empezaron a profesionalizar en la época. (Iregui et al. 2021) en cuanto a la cocina en esta época las cocineras tradicionales no eran reconocidas, ejercían empleos informales en restaurantes o trabajos de criadas en diferentes casas de familia para la elite bogotana, que

por lo general los ocupaban aquellas mujeres recién llegadas del campo o zonas rurales de Cundinamarca en la época. Según Iregui et al. (2021) las mujeres empezaban a estar mejor preparadas para entrar al mercado laboral después de 1965, ya que se empezaban a preparar en la universidad y esto les empezaba a abrir mas puertas. En cuanto al sector manufacturero e industrial empezaba a requerirse de mayor capital humano y las mujeres empezaron a ocupar oficios relacionados con fabricación e industrialización.

Cuando las mujeres empiezan a tomar fuerza en el campo laboral aún enfrentaban barreras y brechas de género que las limitaban mucho en el mercado laboral, especialmente para las mujeres casadas, si bien, el rol domestico predominaba en la época y la mujer casada tenía que atender las necesidades y requerimientos del hogar. (Iregui et al. 2021)

De 1966 a 1985 empieza a verse el empoderamiento de la mujer en Colombia en donde según indicadores del Banco de la Republica hubo un crecimiento rápido y sostenido por el auge de los precios del café y de las exportaciones, con una tasa promedio anual de PIB per cápita del 2,2% (Iregui et al. 2021)

También crece significativamente la tasa de acceso a la educación por igual entre hombres y mujeres en Colombia. Con la reforma constitucional de 1968 hubo un cambio significativo en la educación en Colombia al que no solo ya tenían acceso las mujeres al igual que los hombres, si no que fomentaba la educación primaria como foco principal de avance en la alfabetización del país, ya que para la época el saber leer y escribir era un privilegio que en cifras los hombres encabezaban a diferencia de las mujeres. También entre 1965 y 1985 hubo un notable descenso de fecundidad, se trató de la caída mas notable en América del sur (Iregui et al. 2021). Se empiezan a ver los resultados de la implementación de la planificación familiar y llegada al país de los anticonceptivos.

De 1985 a la actualidad se ha visto un cambio progresivo en la igualdad de género, pero hay un factor que ha impedido que la mujer participe activamente en el mercado laboral y es el de los cuidados no remunerados a los cuales están expuestas (Urdinola y Tovar, 2018) aún queda mucho en lo que se debe trabajar y es en que se acabe de raíz con las ideas patriarcales que existen y permanecen de que la mujer debe asumir

el rol de cuidado en el hogar, oficios varios y cocina por obligación. Según el proyecto “Counting Women’s Work Project for Colombia”, el 71% de la producción doméstica es realizada por las mujeres, mientras que el 67% de la producción de mercado es realizada por hombres. (Iregui et al. 2021). En cuanto al trabajo en restaurantes se vive la misma situación y se sigue en la búsqueda de igualdad y lucha por equidad de género y más en un oficio que a nivel internacional sigue liderado por hombres y del cual no se atreve a hablar demasiado por no entrar en controversias, en Colombia existe mucho talento humano femenino en cocina que se destaca, pero que no ha tenido el reconocimiento suficiente por las vivencias que ha tenido que enfrentar a través del tiempo y es la gran lucha a la que se ha tenido que enfrentar para acceder a la educación, al voto y al campo laboral.

### **2.3. Marco conceptual**

**Desigualdad.** Según Valenzuela (2003) la desigualdad se construye bajo un proceso complejo, que ocurre en los niveles discursivo, normativo, social y subjetivo de la realidad. Las prácticas discriminatorias son una de las formas como se manifiesta la desigualdad. En este caso si hablamos de desigualdad, estamos hablando de que no hay igualdad de oportunidades entre dos partes, y en el caso de género, involucra a mujer y hombre a nivel social, económico, político y cultural.

**Género.** Según Ramírez (2008) la definición de género viene desde los años 70 en donde se impulsó que hubiera una categoría de género en las investigaciones científicas con la idea de poder hacer una diferencia social. Con referencia a el género dentro de la construcción de la sociedad, entra en juego la lucha a favor de la igualdad de oportunidades entre los dos sexos y no solo en el ámbito laboral sino social y cultural para que sea reconocido y no exista ningún tipo de diferencia o discriminación.

**Cocina.** Una definición desde mi experiencia en el ámbito y en el cual me he visto involucrada durante años, y la cocina es un lugar y/o espacio destinado para preparar alimentos. Pero existen diferentes significados y definiciones, pero el más apropiado es el de un lugar mágico para crear, imaginar y ejecutar, como lo es un lienzo para un pintor. (Autoría propia)

**Mujer.** Desde la anatomía es un ser humano con anatomía femenina, pero también existe la definición cultural y social, que, según Castellanos (1994) describe que hay un concepto que va más allá de la anatomía, ya que el ser mujer, para la teoría feminista constituye un punto de partida en el desarrollo. En cuanto al ser mujer la misma palabra va más allá de su definición, el ser mujer varía dependiendo la cultura y la sociedad en que este rodeada la definición.

**Trabajo.** El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad según Medá (2007) es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. También es denominado una norma social o hecho total social.

## **2.4 Marco legal**

**Ley 581 del 2000.** Esta ley fomenta la participación de la mujer en diferentes ámbitos de la sociedad, lo cual tiene que ver demasiado con la equidad e igualdad de oportunidades laborales en todos los sectores a nivel Colombia. Por lo cual constituye un delito el incumplimiento de esta, y es ahí donde se genera la cuestión de el porque esta norma existe, pero se ve poco aplicada en los empleadores de alimentos y bebidas dentro de la localidad de Usaquén. Es allí donde es importante resaltar la importancia de evaluar esta ley y generar programas de gestión del cumplimiento de estas.

**Ley 823 de 2003.** Esta ley nos habla de la igualdad de oportunidades que debe existir. Por lo cual varios artículos constituyen que debe haber un control de seguimiento para el cumplimiento de esta dentro de distintos sectores del país.

El crear programas para el fomento de la igualdad de oportunidades y velar por su funcionamiento garantizando que tanto hombres como mujeres accedan a los mismos derechos establecidos por la Constitución.

La obligación de las alcaldías de crear programas para que todas las personas puedan acceder al trabajo, educación y diferentes oportunidades que brinda el país es importante resaltarlo en esta investigación, ya que es importante para el fomento de la igualdad de oportunidades.

**Ley 1257 de 2008.** Esta ley está a cargo de penalizar todas las diferentes formas de violencia contra la mujer, en donde todo daño que implique sea psicológico, sexual y que atente contra la integridad de la mujer debe ser castigado y sancionado acorde a los diferentes artículos que allí se constituyen. Así mismo por medio de la investigación se quiere resaltar la importancia de el fomento del respeto hacia la mujer, ya que, en diferentes sectores, no solo en la localidad de restaurantes de Usaqué, la mujer es víctima de acoso sexual y suele ser vulnerable a la hora de enfrentar cualquier tipo de violencia.

**Ley 1496 de 2011.** Esta ley fomenta la igualdad salarial en el país para hombres y mujeres, la cual se debe estudiar a fondo en esta investigación ya que el tema a tratar es la desigualdad de género y lo que implica en la labor de la cocina y los diferentes micro restaurantes de esta localidad, por lo cual sería un gran aporte generar campañas en contra de la brecha salarial en los restaurantes y que tanto hombres como mujeres accedan a las mismas oportunidades, no teniendo en cuenta su género, si no su desempeño, formación, experiencia y créditos a lo largo de su vida.

**Organización de las Naciones Unidas ODS 05.** Según la página de los Objetivos Sostenibles liderada por la Organización de las Naciones Unidas (Gámez, 2022) Este

apartado es aplicable a nivel global en los ámbitos de protección contra la mujer, el fomento de la igualdad de oportunidades y la no violencia a la cual la mujer está expuesta por su vulnerabilidad y diferentes situaciones de la sociedad. En cuanto a la investigación debemos tener en cuenta que las mujeres tienen derecho a acceder a las mismas oportunidades que un hombre y que la ley tanto nacional como internacional la cubre y protege al respecto, en la localidad de Usaquén es importante que se aplique en todas las situaciones: laboral, social, de protección de la integridad, protección contra el abuso sexual y reconocimiento de sus capacidades al igual que a todas las personas dentro de la misma sociedad.

## **2.5 Marco Geográfico**

### **Usaquén:**

Antes de ser una localidad de la ciudad la capital, Usaquén era un municipio de Cundinamarca, hasta 1954 que se anexó a Bogotá D.C., mediante el decreto legislativo No. 3640.

Usaquén hacía referencia a un título especial otorgado por el Zipa o señor Bacatá por su nobleza y rango. La palabra Usaquén significa honor, distinción y linaje



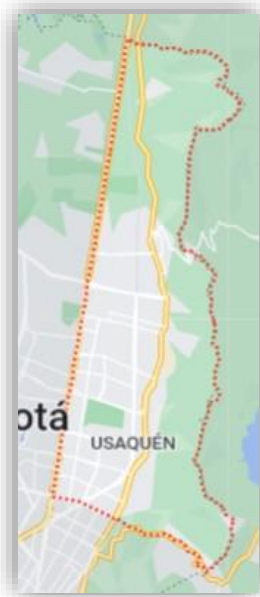


Figura 1: Mapa de la localidad Usaquén

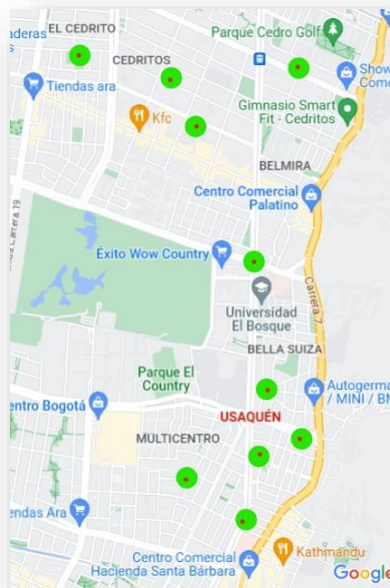


Figura 2: Radar de la Investigación dentro de la localidad

## **CAPITULO III**

### **3. Referente Metodológico**

#### **3.1 Marco metodológico**

Esta investigación se genera en base a un enfoque cualitativo ya que se aplica una encuesta a 10 establecimientos pequeños de la localidad de Usaquén en donde se busca determinar si las mujeres que laboran allí perciben algún tipo de desigualdad de oportunidades, condiciones laborales y salarios y si existe diferencia frente a las condiciones brindadas a los hombres que trabajan en los mismos restaurantes.

En cuanto a la recopilación de datos se realiza una entrevista semiestructurada aplicada a dos mujeres y un hombre trabajadores de estos mismos establecimientos, elegidos de forma aleatoria y anónima ya que temen a que esto tenga alguna repercusión en sus puestos laborales, esto junto con la encuesta aplicada a todos los establecimientos nos permite realizar un análisis, generando una observación del ambiente laboral, por medio de las diferentes visitas realizadas, lo cual compactado con los datos recopilados nos permite llegar a los resultados y conclusiones para encontrar el por qué se da el fenómeno de la desigualdad de género en la localidad y el como podemos trabajar en ello junto a la alcaldía y la Universidad Minuto de Dios reconociendo que la igualdad de género es importante para el crecimiento económico del sector gastronómico de la localidad de Usaquén.

### **3.2 Tipo de investigación.**

Es un enfoque descriptivo y cualitativo en donde se aplica una encuesta realizada a través de la herramienta de Google forms y en donde se analizan los datos recopilados para generar resultados, también se genera observación y se describen las vivencias en las distintas visitas realizadas a los pequeños restaurantes elegidos para la investigación y el carácter fenomenológico ya que se estudian varias fuentes para conocer el por qué se da la desigualdad a través de la historia y como ha sido la lucha de la mujer por la igualdad de oportunidades.

#### **3.3.1 Población y características**

No se encontró un censo de la cantidad de pequeños restaurantes que tiene actualmente la localidad de Usaqué, por lo cual se eligieron 10 restaurantes de la localidad de Usaqué central y zona Cedritos, quienes decidieron colaborar con la investigación, específicamente restaurantes de almuerzo corriente, asaderos y/o comida tradicional. Es importante resaltar la importancia de este tipo de población, ya que son establecimientos con acceso a todo tipo de comensales y así mismo cada uno de ellos fomenta las oportunidades laborales informales y formales a personas recién llegadas a la ciudad y población vulnerable, estudiantes y madres cabeza de hogar en búsqueda de un sustento e igualdad de oportunidades.

### 3.3.2 Muestra

La técnica con la cual se logró obtener información mucho más veraz fue la encuesta y la entrevista semi estructurada en donde se trabajó con personal de la lista de restaurantes recopilados en la siguiente tabla 1. Obteniendo una caracterización pequeña de la localidad de Usaquén central y la zona del barrio cedritos.

**Tabla 1**

***Establecimientos Restaurantes***

No.	Nombre del Establecimiento	Tipo de Gastronomía
1	Asadero el pechirrojo	Gastronomía Nacional-Local
2	La ventanita del alma	Gastronomía Nacional
3	Asadero Picolos	Gastronomía Nacional-Local
4	Sabrosuras costeñas	Gastronomía Nacional
5	Los Magníficos	Gastronomía Nacional-Local
6	El Chef Del Norte	Gastronomía Nacional
7	Chuzitos Gourmet	Gastronomía Nacional-Local
8	Incorrecto Cocina	Gastronomía Internacional
9	Canaima	Gastronomía Internacional
10	Mangos	Gastronomía Nacional

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener una adecuada recolección de datos se seguirán los siguientes parámetros (Hernández y Ávila, 2020)

- Autorización: consentimiento informado y firmado por el participante en la investigación esto previó a la recolección de datos, siguiendo los parámetros de la normativa nacional.
- Procedimientos detallados de la recolección de datos y evidencia pertinente.

Los instrumentos elegidos para la presente investigación tienen el objetivo de generar datos relacionados con condiciones laborales, percepción de los empleados frente a la igualdad de oportunidades y percepción de los dueños y/o líderes a la hora de la contratación de personal masculino o femenino en el área de cocina y servicio, también se buscó analizar la interacción en el turno laboral y los diferentes comportamientos que pueden provocar la desigualdad en la cocina y el restaurante.

#### **3.4.1 Técnica investigación: Observación Participante**

Descripción: Se realiza un ejercicio de observación en los establecimientos gastronómicos y con ello se desarrolla un análisis diferentes situaciones:

Técnica investigación: Observación

(Análisis en primera persona)

En el primer restaurante que visité y en el cual propuse la aplicación de la encuesta se notó que el establecimiento estaba muy prevenido de revelar información sobre sus empleados. Sin embargo, se pudo observar que una de las mujeres que más colaboró se sintió incomoda al final por el tema de investigación, lo cual me hizo pensar que de cierta forma tuvo miedo de hablar sobre sus condiciones laborales.

Esto sucede mucho ya que, normalmente las trabajadoras del sector gastronómico temen a perder su trabajo, ya que es el único sustento para su familia y la gran mayoría no son nativas de la ciudad de Bogotá D.C. por lo general vienen de otras zonas del país.

### Ilustración 1



**Autoría Propia. Fachada de Restaurante El Pechirajo**

1. Me senté a almorzar en uno de los restaurantes que participo en la encuesta y observe todo el tiempo. En primera instancia note que mientras las meseras realizaban su trabajo, el administrador del lugar (hombre), todo el tiempo estuvo al celular y cuando ellas acudían a él, este no les prestaba mucha atención, por lo cual las mujeres ignoraban la situación y aunque se notaba la molestia seguían ejecutando su trabajo. Se observo que son más mujeres en la parte de servicio, que en la parte de cocina. En cocina note que había más hombres al cargo.

## Ilustración 2



**Autoría propia. Interior de Restaurante El Pechirrojo**

2. Se puede sentir que las mujeres que trabajan en estos establecimientos de cierta manera están acostumbradas al tipo de condiciones laborales brindadas y con el cargo que desempeñan se sienten cómodas y felices a pesar de que si exista una brecha de género en cuando a la igualdad de oportunidades en su rango.

**Ilustración 3**



**Autoría Propia. Fachada del Restaurante Mangos**

3. En cuanto a los hombres que trabajan en estos sitios gastronómicos observe que la mujer es tratada de forma diferente, dependiendo del tipo de ambiente laboral que se maneje, es decir que, si existía cierto grado de confianza entre los trabajadores, los hombres podían lanzar comentarios burdos y/o ofensivos y para las mujeres era totalmente normal. También note que son más las mujeres que lavan platos en la cocina, el rol de cocinar o estar pendiente de las preparaciones era mas de hombres, lo cual significa que las mujeres son posicionadas en los oficios domésticos por su naturaleza.



**Ilustración 4**



**Autoría propia. Fachada del Restaurante Ventanita del Alma**

4. Son pocas las mujeres que pueden acceder a la educación en trabajos de restaurantes. La gran mayoría son estudiantes universitarios en búsqueda de ingresos extras mientras cursan carreras totalmente diferentes a lo que trabajan. Frente a las trabajadoras que no estudian, se convierte en la única oportunidad de establecerse en la ciudad y/o mantener a sus hijos o familia. El trabajo por vocación es muy poco.

**Ilustración 5**



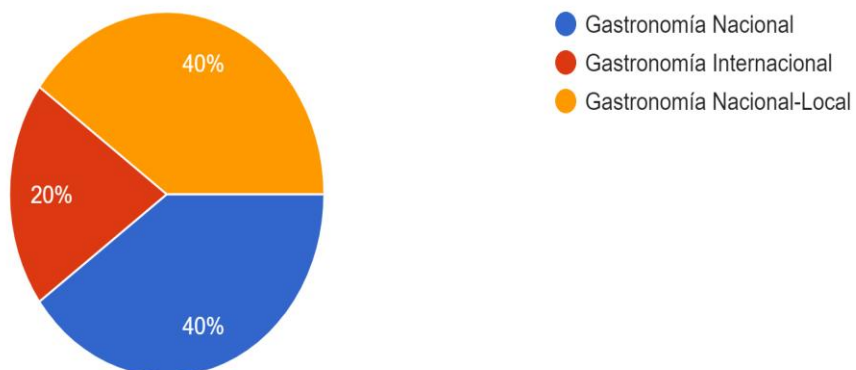
**Autoría propia: Fachada del restaurante pub Los Magníficos**

**3.4.2 Encuesta:** Se realiza a 10 establecimientos de los cuales el 40% pertenece a gastronomía nacional-local

**Ilustración 6**

### 3. Gastronomía Local

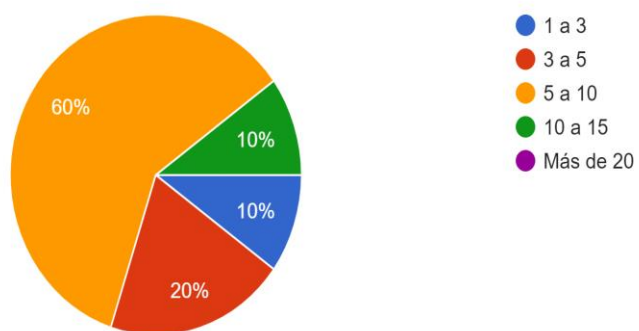
10 respuestas



### Ilustración 7

#### 4. Cantidad de empleados del establecimiento

10 respuestas



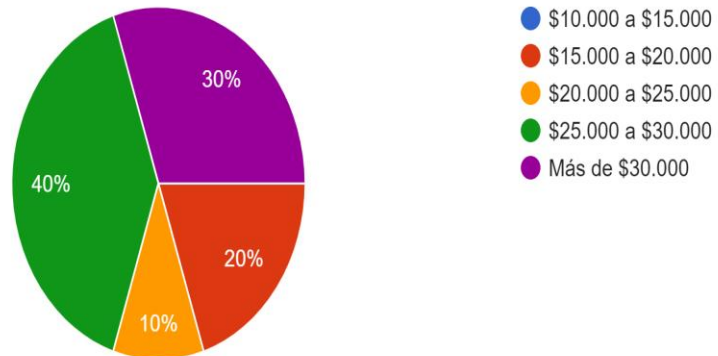
#### Autoría Propia

En cuanto a la gráfica anterior podemos observar que el 60% de los establecimientos tiene de 5 a 10 trabajadores.

### Ilustración 8

### 5. Costo promedio de los platos del menú

10 respuestas

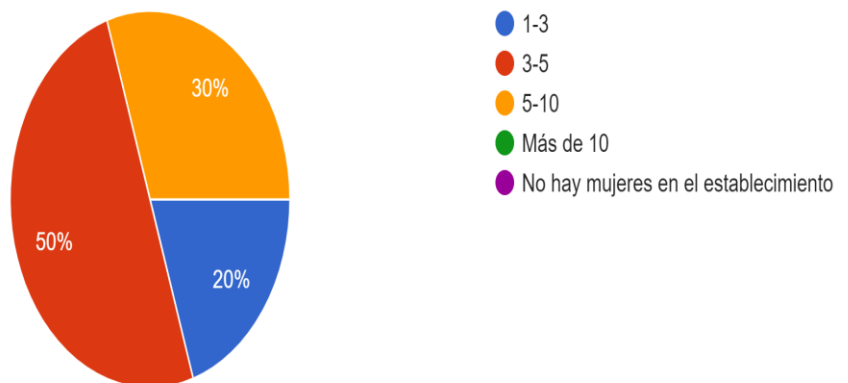


**Autoría Propia**

### Ilustración 9

### 6. ¿Qué cantidad de mujeres trabaja en el establecimiento?

10 respuestas



**Autoría Propia**

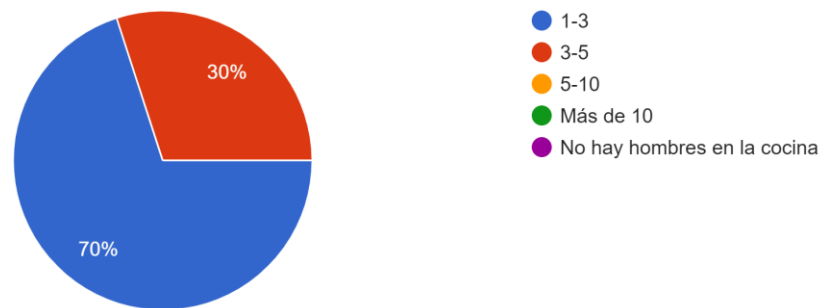
Podemos analizar también en los resultados de esta pregunta que el 50% del personal que trabaja en estos establecimientos es mujer, lo cual nos indica que, en cierto modo, los dos géneros hacen parte de las cocinas en el sector.

El 20% en algunos restaurantes pertenece a la minoría en comparación con los hombres que trabajan en los restaurantes

### Ilustración 10

7. ¿Cuántos hombres hay en la cocina?

10 respuestas



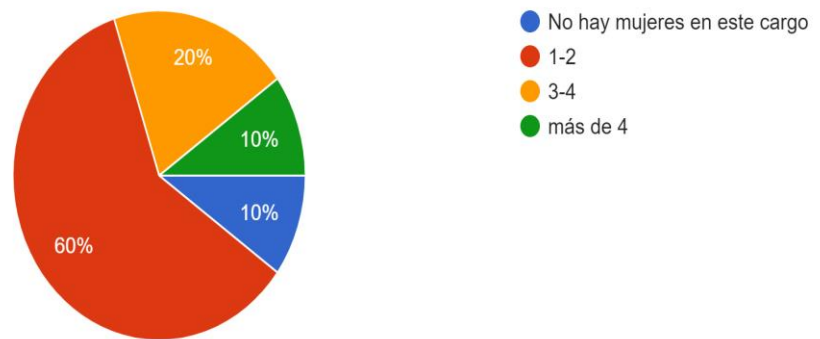
Autoría Propia

En cocina podemos observar que el 70% de los cargos los ocupan hombres, lo que quiere decir que del 50% de las mujeres que trabajan en los establecimientos probablemente la gran mayoría no se encuentra en la cocina.

### Ilustración 11

8. ¿Cuántas mujeres ocupan el cargo de auxiliar de cocina?

10 respuestas



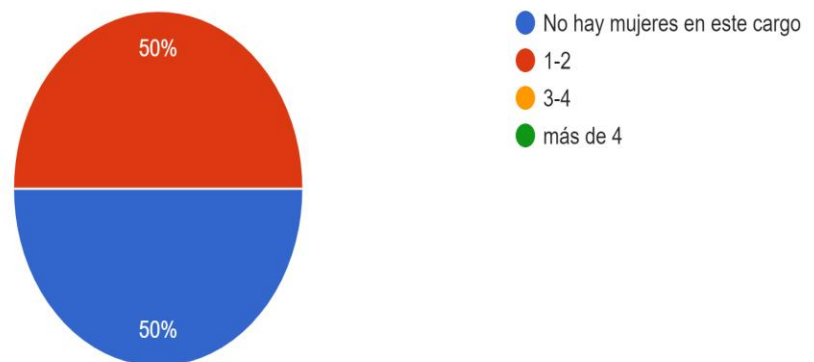
### Autoría Propia

En esta pregunta podemos descifrar que el 60% de las mujeres ocupa el cargo de auxiliar de cocina, pero no deja de ser liderado por hombres.

### Ilustración 12

9. ¿Cuántas mujeres ocupan cargos administrativos?

10 respuestas



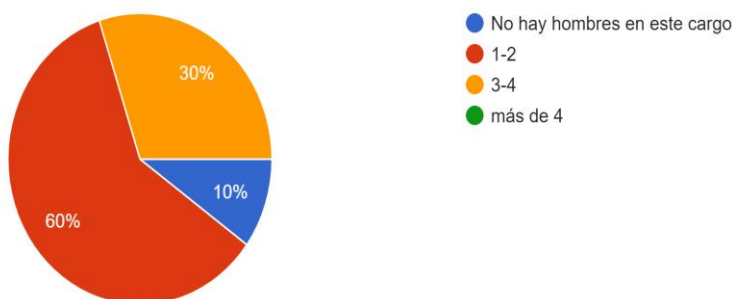
### Autoría Propia

En cuanto a este resultado podemos analizar que el 50% de los restaurantes encuestados no tiene mujeres en cargos administrativos, y el otro 50% tiene de 1 a 2 mujeres en estos cargos. Lo cual indica que la mitad de los establecimientos encuestados no tiene mujeres en los cargos de administración.

### Ilustración 13

10. ¿Cuántos hombres ocupan cargo de auxiliar de cocina?

10 respuestas



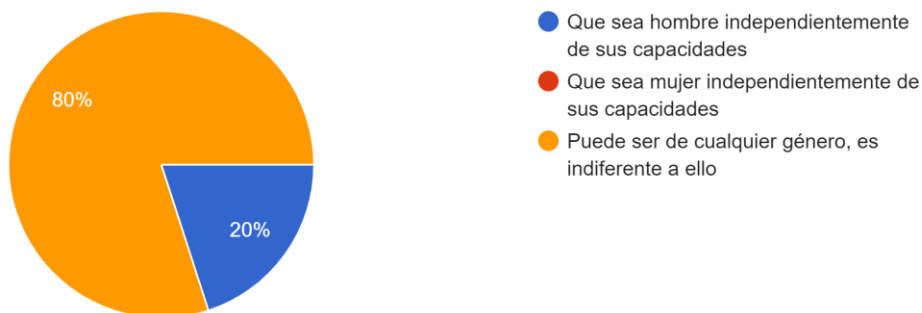
### Autoría Propia

En cuanto a esta pregunta el 60% de auxiliares de cocina son hombres en los 10 establecimientos encuestados, lo que significa que tan solo un 40% son mujeres.

### Ilustración 14

11. Al momento de realizar una contratación usted prefiere...

10 respuestas



### Autoría Propia

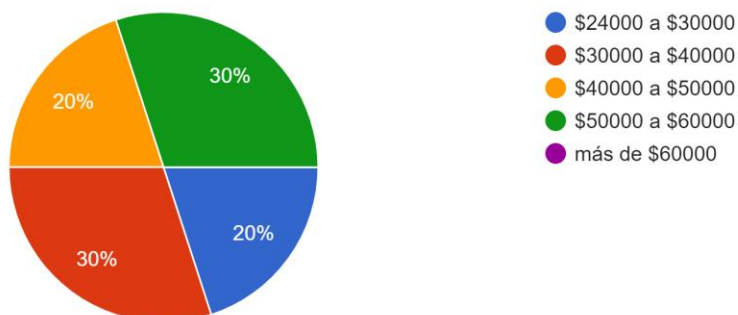
Al momento de contratar los establecimientos responden que para ellos es indiferente el género.



### Ilustración 15

12. ¿Cuál es el rango salarial por día para un cargo de cocina?

10 respuestas



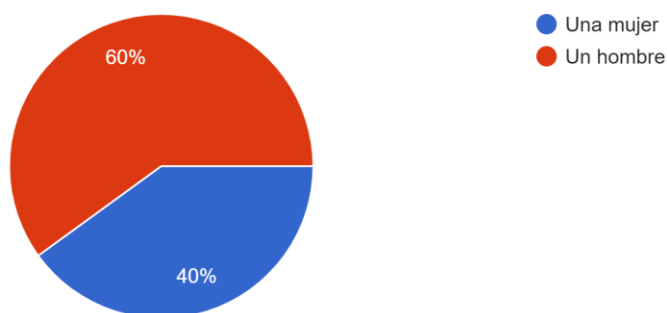
### Autoría Propia

En este resultado podemos analizar que el rango salarial en el 30% establecimientos esta entre \$30.000 a \$40.000 pesos, en el otro 30% es de \$50.000 a \$60.000 pesos, los demás oscilan entre \$24.000 a \$30.000 máximo y tan solo el otro 20% paga de \$40.000 a \$50.000 pesos. Ninguno de los establecimientos seleccionados paga más de \$60.000 por un turno laboral.

### Ilustración 16

13. A la hora de tener una vacante en cocina usted prefiere contratar por eficiencia a:

10 respuestas



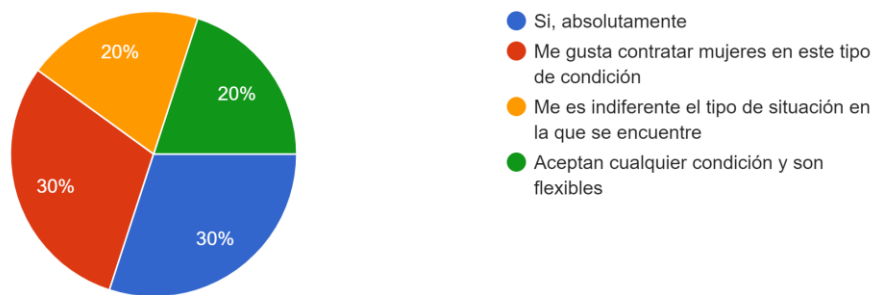
### Autoría Propia

Aquí podemos analizar que los establecimientos a la hora de contratar en cocina prefieren a un hombre en un 60% a comparación de una mujer.

### Ilustración 17

14. Le parece que las mujeres son más comprometidas en los cargos de cocina cuando son amas de casa o madres cabeza de hogar?

10 respuestas



### Autoría Propia

En cuanto a esta pregunta podemos determinar que el 30% de los establecimientos está de acuerdo con que las mujeres son más comprometidas en el cargo de cocina cuando son amas de casa o madres cabeza de hogar, lo que significa que existe un patrón de que, si la mujer no es vista de esta forma, no podría ser buena en el cargo.

Los resultados obtenidos podemos analizar que son más hombres los que trabajan en los micro restaurantes en los cuales se aplicó la encuesta. En lo operativo si podemos observar que hay una preferencia significativa en cuanto a las contrataciones de hombres en la cocina y también un resultado claro de que las mujeres son mucho mejores en los temas de limpieza, lavaplatos y apoyo de la cocina, a diferencia del hombre que es preferido para preparar los alimentos. Aunque indican que en el momento de la contratación es indiferente el género y son más importantes las capacidades. También podemos notar que sigue liderando el género de los hombres en las plantas de los micro restaurantes de la localidad de Usaqué.

### 3.4.3 Entrevistas

Población para aplicar: Trabajadores de la cocina y personas involucradas en el sector de restaurantes pequeños en la localidad de Usaquén

- **Entrevista Jaqueline Carrillo Zea**  
**(Instructora SENA de Servicio a Restaurantes)**  
**Cargo: Instructora SENA CNHTA**  
**Nativa: Bogotá D.C.**

1. ¿Qué piensa usted acerca de la inequidad entre hombres y mujeres en las cocinas tradicionales?

J. C: La inequidad siempre se ha visto en el gremio, y esto depende del dueño del establecimiento y el concepto que quiera tener en su local. Siempre ha existido, cuando, por ejemplo, los empleadores prefieren a las mujeres en el servicio a la mesa que a los hombres y a los hombres en la cocina por su capacidad para el trabajo duro.

2. Para usted cuáles son los factores de mejora que puede tener la brecha de salarios entre cocineros y cocineras?

J.C: La brecha de salarios siempre ha existido en Colombia, pero en el sector gastronómico la demanda depende en su gran mayoría de un salario base VS un salario variable de propinas (en su gran mayoría), en cuanto a los cocineros no se benefician tanto como en servicio, ya que tienen una labor estándar y operativa.

3. ¿Se ha sentido en algún momento excluida por ser mujer dentro del ámbito de la cocina?

J.C: Si claro, y más en puestos ejecutivos en donde en algún momento se tuvo en cuenta al género masculino para un ascenso sin importar las capacidades académicas de

algunas mujeres.

4. ¿Piensa usted que la mujer no tiene los mismos derechos que un hombre que trabaja en la cocina?

J.C: Si, pero todavía nos falta y más en Colombia y algunos establecimientos que están operando actualmente. La gran falla viene en la informalidad de los establecimientos gastronómicos.

5. Qué piensa usted de las personas que opinan que las mujeres no son buenas empleadas en la cocina a diferencia de los hombres?

J.C: En ocasiones suele ser más reconocido el trabajo del género masculino que del género femenino.

6. Considera que la alcaldía local de Usaquén y los medios involucrados le han dado la importancia suficiente al tema de inequidad de género en las cocinas tradicionales?

J.C: La alcaldía viene manejando campañas muy chéveres respecto a la igualdad de género y la discriminación de la mujer, pero todavía nos falta en cuanto al control que se debe ejercer en cuanto a auditorias por el ministerio de trabajo por el tema de igualdad de oportunidades, nos hace falta.

7. ¿Cree usted que la mujer es discriminada en lo laboral por ser cocinera o jefe de cocina?

J.C: A las mujeres a veces no se nos toma en serio en algunos aspectos tanto personales como laborales, en el caso de cargos de un nivel jerárquico más alto, se debe tener un poco de carácter fuerte para que exista un respeto mutuo, lo cual es indignante porque la mujer no puede ser netamente mujer en cuanto a la exigencia de un cargo, por lo cual es encasillada en los términos de "Machorra" o "Guaricha" y más terminología rola existente.

8. Se ha sentido discriminada a la hora de realizar un proceso de selección en el cual participa usted con un hombre para un cargo de alta cocina?

J.C: No, para nada hasta el momento.

9. Desde su experiencia como propietario de un establecimiento gastronómico local, ¿Considera que es mejor el trabajo de un hombre en la cocina que el de una mujer?

J.C: Si, he presenciado casos en donde se prefiere contratar a un hombre que a una mujer por su género.

10. Cree usted que falta equidad de género a la hora de ocupar un alto cargo en cocina?

J.C: Si claro, por parte del género femenino como te venía diciendo, la mujer debe tomar una posición muy fuerte, la cual en ocasiones opaca su feminidad y genera que sea encasillada fuera de los estándares de la sociedad.

11. Que percepción tiene usted del papel femenino en las cocinas en la localidad y como podría verse en un futuro?

J.C: La mujer es fuerte, trabajadora, líder en un equipo de trabajo, pero se debe seguir una lucha de igualdad de oportunidades muy fuerte para que esto ocurra.

12. ¿Ha sentido en algún momento discriminación de género dentro de las cocinas?

J.C: Si claro, siempre el machismo está presente en cualquier trabajo de alimentos y bebidas.

13. ¿Ha sentido que no le pagan igual que a un hombre dentro de los cargos de cocina?

J.C: Si, totalmente esto sigue ocurriendo.

14. ¿Qué factores cambiaría a la hora de trabajar en la cocina dentro de la localidad siendo mujer?

J.C: Cambiaría el modelo de igualdad de oportunidades, abriría oportunidades exclusivas para que las mujeres accedieran al liderazgo dentro de la cocina

15. Siente que se les ha dado el mismo reconocimiento a las mujeres en la cocina al igual que a los hombres?

J.C: No, en base a mi conocimiento se que a nivel global y nacional son más reconocidos los hombres chef que las mujeres.

**Entrevista Kelys Castillo**

**(Trabajadora de un establecimiento de la caracterización de restaurantes)**

**Persona entrevistada prefiere discreción frente al establecimiento donde trabaja**

**Cargo: Auxiliar de cocina**

**Nativa: Valledupar**

1. ¿Qué piensa usted acerca de la inequidad entre hombres y mujeres en las cocinas tradicionales?

K.C: Pues yo a veces siento que a nosotras las mujeres nos tocan los oficios más pesados, en cambio para los hombres es un poco más suave porque tienen la capacidad y porque de pronto en algunos sitios que yo he trabajado los ponen en otros oficios diferentes.

2. Para usted cuáles son los factores de mejora que puede tener la brecha de salarios entre cocineros y cocineras?

K.C: Yo pienso que las mujeres aun somos discriminadas porque he tenido trabajo en restaurantes en donde me pagan mucho menos que a un auxiliar de cocina hombre, porque a veces piensan que las mujeres no hacen el trabajo igual y me da mucha colera esa situación.

3. ¿Se ha sentido en algún momento excluida por ser mujer dentro del ámbito de la cocina?

K.C: Si claro cuando estaba en mi tierra Valledupar el dueño de un restaurante creyó que por ser mujer podía pedirme otro tipo de favores en el tema personal, me ofreció más dinero, pero no por mi trabajo en cocina.

4. ¿Piensa usted que la mujer no tiene los mismos derechos que un hombre que trabaja en la cocina?

K.C: Puede que en algunas empresas se respete mucho el tema de la desigualdad, pero la realidad es que por ser mujer somos discriminadas, acosadas sexualmente y explotadas.

5. ¿Qué piensa usted de las personas que opinan que las mujeres no son buenas empleadas en la cocina a diferencia de los hombres?

K.C: Que no ven lo bueno de nosotras porque estamos encasilladas en que solo

servimos para el oficio

6. Considera que la alcaldía local de Usaquén y los medios involucrados le han dado la importancia suficiente al tema de inequidad de género en las cocinas tradicionales?

K.C: No sabe, no responde

7. ¿Cree usted que la mujer es discriminada en lo laboral por ser cocinera o jefe de cocina?

K.C: Si, a veces cuando mandamos nos encasillan mucho por ser mujeres

8. Se ha sentido discriminada a la hora de realizar un proceso de selección en el cual participa usted con un hombre para un cargo de alta cocina?

K.C: No, en ningún momento.

9. Desde su experiencia como propietario de un establecimiento gastronómico local, ¿Considera que es mejor el trabajo de un hombre en la cocina que el de una mujer?

No aplica

10. Cree usted que falta equidad de género a la hora de ocupar un alto cargo en cocina?

K.C: Si.

11. Que percepción tiene usted del papel femenino en las cocinas en la localidad y como podría verse en un futuro?

K.C: Que deberían tenernos más en cuenta como mujeres trabajadoras de la cocina

12. ¿Ha sentido en algún momento discriminación de género dentro de las cocinas?

K.C: Si claro desde mi tierra y acá en Bogotá igual.

13. ¿Ha sentido que no le pagan igual que a un hombre dentro de los cargos de cocina?

K.C: Si, hay mucha diferencia de salario, más que todo acá en Bogotá, en mi tierra a uno le pagan lo que quieren.

14. ¿Qué factores cambiaría a la hora de trabajar en la cocina dentro de la localidad siendo mujer?

K.C: El trato, como le comenté antes a las mujeres nunca nos trata igual que a los hombres.

15. ¿Siente que se les ha dado el mismo reconocimiento a las mujeres en la cocina al igual que a los hombres?

K.C: No, he conocido mujeres muy buenas en la cocina, pero no les pagan lo justo.

**Entrevista Javier Daza**

**(Trabajador de un establecimiento de la caracterización de restaurantes)**

**Persona entrevistada prefiere discreción frente al establecimiento donde trabaja**

**Cargo: Auxiliar de Cocina**

**Nativo: Pelaya, Cesar**

1. ¿Qué piensa usted acerca de la inequidad entre hombres y mujeres en las cocinas tradicionales?

J.D: En lo que yo llevo trabajando en el sector en las empresas que he trabajado no hay discriminación a la hora de contratar mujeres y hombres.

2. ¿Para usted cuáles son los factores de mejora que puede tener la brecha de salarios entre cocineros y cocineras?

J.D: Pues yo pensaría que, si porque hay personas con necesidades que viven lejos de su lugar de trabajo y el transporte y los gastos adicionales impactan muchísimo, el salario debería ser acorde.

3. ¿Se ha sentido en algún momento excluido por ser hombre dentro del ámbito de la cocina?

J.D: No, para nada me he sentido bien y si tengo la oportunidad de colaborar lo hago.

4. ¿Piensa usted que la mujer no tiene los mismos derechos que un hombre que trabaja en la cocina?

J.D: No, todo es igual todo ha mejorado muchísimo.

Las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades y son guerreras

5. ¿Qué piensa usted de las personas que opinan que las mujeres no son buenas empleadas en la cocina a diferencia de los hombres?



J.D: Esta como mal discriminar a la mujer, como decir mejor yo trabajo con hombres es maluco que no se tengan en cuenta igual.

Eso viene desde la niñez, uno debe aprender a convivir con todos.

6. Considera que la alcaldía local de Usaquén y los medios involucrados le han dado la importancia suficiente al tema de inequidad de género en las cocinas tradicionales?

J.D: No sabe, no responde

7. ¿Cree usted que la mujer es discriminada en lo laboral por ser cocinera o jefe de cocina?

J.D: No sabe, no responde

8. Se ha sentido discriminada a la hora de realizar un proceso de selección en el cual participa usted con un hombre para un cargo de alta cocina?

J.D: No, en Ningún momento.

9. Desde su experiencia como propietario de un establecimiento gastronómico local, ¿Considera que es mejor el trabajo de un hombre en la cocina que el de una mujer?

No aplica

10. Cree usted que falta equidad de género a la hora de ocupar un alto cargo en cocina?

J.D: Si

11. Que percepción tiene usted del papel femenino en las cocinas en la localidad y como podría verse en un futuro?

J.D: Tener más en cuenta a las mujeres en estos ámbitos porque yo tengo una hija y quiero que nunca pase por algo así

12. ¿Ha sentido en algún momento discriminación de género dentro de las cocinas?

J.D: Si se ve.

13. ¿Ha sentido que no le pagan igual que a un hombre dentro de los cargos de cocina?

J.D: Acá en Bogotá en los restaurantes no pagan muy bien y más cuando no hay prestaciones sociales

14. ¿Qué factores cambiaría a la hora de trabajar en la cocina dentro de la localidad siendo mujer?

J.D: No aplica

15. ¿Siente que se les ha dado el mismo reconocimiento a las mujeres en la cocina al igual que a los hombres?

J.D: No, pienso que no.

### Ilustración 18



Localidad de Usaquén Parque Principal

En cuanto a las entrevistas realizadas podemos analizar que es totalmente normal el hablar de que si hay diferenciación de género en el momento en el que un empleador decide realizar una contratación en alimentos y bebidas, en cuanto a salario también hay una preferencia de género. Esto es más percibido por el género femenino, que, por el masculino, ya que, si nos fijamos en la entrevista masculina no se percibe tanto el fenómeno de desigualdad como las otras dos personas femeninas entrevistadas.

También cabe destacar que las mujeres están en una lucha constante por ser escuchadas, aunque todavía existe el miedo al que dirán, el miedo al que de probablemente “me pueden despedir de mi trabajo por hablar de estas cosas”. En cuanto a los resultados están enmarcados en estas encuestas, cumpliendo con los objetivos propuestos, es así como se puede determinar la existencia de desigualdad de género en las cocinas de los restaurantes pequeños de la

localidad de Usaquén, en donde se determina que hay menores oportunidades para las mujeres a comparación de los hombres.

## **CAPÍTULO V**

### **5. Resultados**

1. La investigación da como resultado que existe desigualdad de género en las cocinas y pequeños restaurantes gastronómicos de la localidad de Usaquén, esta evidencia se sustenta en la aplicación de las dos herramientas, puesto que, en las encuestas en la mayoría de los restaurantes, los líderes prefieren contratar a hombres en cargos de administración y liderazgo de cocina.
2. En cuanto a las entrevistas podemos analizar que en las respuestas más contundentes tanto mujeres como hombres responden a la desigualdad de oportunidades como algo totalmente normal en el ámbito y se evidencia que existen oportunidades de mejora no solo en lo legal, sino en lo inculcado a través de costumbres, creencias, religión y posicionamiento de la mujer a través de la historia.
3. El rol de la mujer en la cocina es sumiso, ya que la gran mayoría se adapta a las condiciones laborales que le brinda el empleador por la necesidad de empleo. Se tiene oportunidad de mejora en reconocer el gran trabajo de algunas organizaciones y empleadores por fomentar la igualdad y equidad en las oportunidades de crecimiento de las mujeres, pero no deja de ser una realidad la preferencia por género ya sea masculino o femenino a la hora de formar equipos de trabajo en cocina, servicio y hospitalidad.
4. A la mujer le falta reconocimiento a nivel global y nacional en los cargos de cocina. Los hombres siguen liderando listados de reconocimiento culinario y de restaurantes en la localidad.
5. El patriarcado sigue enmarcado no solo en la sociedad, sino en la localidad, e

impacta gravemente la igualdad de oportunidades al igual que los gastos que genera vivir en una ciudad como Bogotá, el tema del transporte mensual, alimentación y arriendo no alcanza a cubrir todo lo que mujeres cabezas de hogar y trabajadores del sector turístico y hotelero ganan en el sector.

6. No existen programas de inclusión de mujeres a la educación gastronómica, ya que la gran mayoría no cuenta con la oportunidad de estudiar o de la oportunidad de adquirir más habilidades técnicas o tecnológicas, las escuelas de gastronomía privadas son demasiado costosas y pocas personas pueden acceder.

7. Existen diversidad de salarios, lo que enmarca que no hay una igualdad salarial en la contratación de personal para los pequeños restaurantes de la localidad de Usaquén.

8. Los establecimientos prefieren a mujeres que asuman el rol de madre o cabeza de hogar, ya que creen que esto le da más responsabilidad al asumir un cargo en cocina y/o restaurantes.

9. Tenemos gran oportunidad en educación en cuanto a las mujeres que no tienen acceso a ella y que tienen excelentes habilidades en cocina, esto se podría mejorar junto con la alcaldía local y de la mano de la Universidad Minuto de Dios.

## 6. Conclusiones

1. Se debe trabajar en desarrollar programas en donde se fomente la igualdad de oportunidades para la mujer en cocina y el fácil acceso a la educación para desarrollar habilidades técnicas en cocina y tecnológicas a nivel de liderazgo y administración, ya que pasa demasiado que las mujeres cuentan con la experiencia, pero les hace falta la parte académica para poder avanzar.
2. Existe desigualdad de género en estos tiempos y que la debemos tratar en el ámbito de la administración pública, a la alcaldía le falta mucho en cuanto al tema de igualdad de oportunidades laborales y educativas, los programas de culinaria privados son de los más costosos del país y el acceso al SENA más específicamente el centro nacional de hotelería y turismo es público y por ende limitado.
3. Se debe resaltar el rol de la mujer en la cocina ya que al igual que el hombre tiene excelentes capacidades de organización y talento en el área, por lo cual se debe brindar la oportunidad de crecimiento al género femenino, no solo en la cocina tradicional, si no en la profesional en donde también existe un tema fuerte de desigualdad de género, brecha salarial y de oportunidades, se debe dar mas visibilidad a la mujer como chef.
4. Hay una oportunidad de mejora gigante no solo a nivel nacional sino internacional al posicionar a la mujer en los mejores cocineros y rankings reconocidos, estas entidades deberían tener mas en cuenta a aquellas mujeres que han empezado de cero en el área de la cocina y que cuentan con establecimientos o títulos reconocidos en cuanto a culinaria y turismo.

## 7. Referencias Bibliográficas

Andreatta, M<sup>a</sup> M. y Martínez, A. (2017). "Alimentación cotidiana y normas de género: un etnodrama". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 73, 9-29, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/andreatta.pdf>

Arango, C. A., & Aristizabal, S. A. (2022). La cocina como espacio de construcción de conocimiento en el proceso formativo desde un enfoque de género, a partir de una acción emancipadora y democrática con la comunidad de la Institución Educativa Mico ahumado en el municipio de Morales (Bolívar). Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. Recuperado 2 de junio de 2022, de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/29960>

Araque, L. A., & Molina, E. M. (2021). 1 rol de las mujeres en la cocina tradicional y el patrimonio gastronómico de la plaza del 20 de Julio en la ciudad de Bogotá. Repositorio UNIMINUTO. Recuperado 2 de mayo de 2021, de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13427/1/T.ATH\\_AraqueLaura-MolinaErika\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13427/1/T.ATH_AraqueLaura-MolinaErika_2021)

Ángel, C. A. (2018). Imaginarios sociales de masculinidad presentes en los estudiantes hombres de los programas presenciales de UNIMINUTO VRLL y su relación con las violencias basadas en género. Repositorio UNIMINUTO. Recuperado 8 de mayo de 2018, de [http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/13347/1/T.C\\_AngelCarlos\\_2018.pdf](http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/13347/1/T.C_AngelCarlos_2018.pdf)

Castilla, F. C., & Vernot, D. V. (2017). Homogeneización, género e identidad en las cocinas de Colombia. Dialnet. Recuperado 4 de mayo de 2017, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7212125>

DANE. (2020) Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. (2020, abril). Recuperado 2 de abril de 2020, de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

Dos Ramos, M. (2013). Dossier Feministes 17: ¿Cueces o Enriqueces? pp.81 [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/140673/DossiersFeministes\\_2013\\_14\\_textocompleto.pdf?sequence=1](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/140673/DossiersFeministes_2013_14_textocompleto.pdf?sequence=1). Recuperado 4 de marzo de 2013, de [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/140673/DossiersFeministes\\_2013\\_14\\_textocompleto.pdf?sequence=1](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/140673/DossiersFeministes_2013_14_textocompleto.pdf?sequence=1)

Duran, R. Sánchez, A. (2020). El papel de las mujeres en el turismo y la gastronomía: Historia, retos y perspectivas. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108801/El%20papel%20de%20las%20mujeres%20en%20el%20Turismo%20y%20la%20Gastronom%c3%ada17abril2020%20copia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. ¿Recuperado 11 de junio de 2020, de [https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108801/El papel de las mujeres en el Turismo y la Gastronomía17abril2020 copia.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108801/El%20papel%20de%20las%20mujeres%20en%20el%20Turismo%20y%20la%20Gastronom%c3%ada17abril2020%20copia.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Gámez, M. J. (2022, 24 mayo). Objetivos y metas de desarrollo sostenible – Desarrollo Sostenible. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

García, G., J., & Reinoso, A., R. (2018). Análisis de la incidencia que tiene la proporción de mujeres en cargos directivos sobre la productividad media por empleado de las empresas ecuatorianas del sector hoteles, restaurantes y servicios, en el periodo 2011 al 2015.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17182>. Recuperado 1 de noviembre de 2018, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17182/1/T-UCE-0005-CEC-134.pdf>

Gonzales, D. G., Martínez, M. M., & Cruz, D. C. (2021). Los estereotipos y representaciones sociales del hombre que enmarcan los imaginarios sociales en la violencia de género contra la mujer. Centros Editorial. Recuperado 6 de julio de 2021, de <https://www.centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/149/379>

Hernández, S., & Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 1, <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>.

Iregui Bohórquez, A. M., Melo Becerra, L. A., Ramírez, M. T., & Tribin, A. maría. (2021). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer. *Historia Económica del Banco de la República, El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer* (1), <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10049>

Ramírez, E. R., Vizcaino, A. V., & Ramis, C. M. (2019). *Competencias socioemocionales en dependiente gastronómico del turismo. Su diferenciación en mujeres y hombres*. KATARSIS N 27. Recuperado 10 de junio de 2019, de <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/2410/1/1149-Texto%20del%20art%c3%adculo-4824-1-10-20200911.pdf>

Ramírez, C. (2008). Concepto de género reflexiones. Dialnet, 23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3003530>

Rodríguez, A. R., Torres, L. T., Rodríguez, S. R., & Calvache, M. C. (2019). Género y diálogos alrededor de la tulpá. *Perspectivas* No 11. Recuperado 4 de enero de 2019, de: <https://revistas.unicomfacauca.edu.co/ojs/index.php/Perspectives/article/view/279/222>



Lamas, L., M. (2013). El género la construcción cultural de la diferencia sexual.

Editorial: Estudios de Género

[https://drive.google.com/file/d/19B\\_1h7CKT7W6i6OuLNQusLTqUHA0c7SF/view](https://drive.google.com/file/d/19B_1h7CKT7W6i6OuLNQusLTqUHA0c7SF/view). Recuperado 3 de mayo de 2013, de

[https://drive.google.com/file/d/19B\\_1h7CKT7W6i6OuLNQusLTqUHA0c7SF/view](https://drive.google.com/file/d/19B_1h7CKT7W6i6OuLNQusLTqUHA0c7SF/view)

pp. 26-27-28

Martínez, D. M. (2014). El poder de las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres. Editorial REVENF Revista de enfermería

<https://www.redalyc.org/pdf/448/44832162006.pdf>. Recuperado 1 de febrero de 2014, de <https://www.redalyc.org/pdf/448/44832162006.pdf>

Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? Revista de trabajo, 3(4), 17-32.

[Meda-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#)

Montaño, R. M., Gaytán, A. G., & Enríquez, J. E. (2018). Mujeres en actividades de turismo rural gastronómico en una comunidad del noroeste de México. Editorial Tur y Des [https://investigadores.unison.mx/ws/portalfiles/portal/5900923/mujeres\\_gastronomia.pdf](https://investigadores.unison.mx/ws/portalfiles/portal/5900923/mujeres_gastronomia.pdf).

Recuperado 24 de junio de 2018, de

[https://investigadores.unison.mx/ws/portalfiles/portal/5900923/mujeres\\_gastronomia.pdf](https://investigadores.unison.mx/ws/portalfiles/portal/5900923/mujeres_gastronomia.pdf)

Nañez, P. N. (2020, 1 junio). “Yo le cocino igual que una mujer”. Los hombres en las cocinas: el hacer desvirtuando estereotipos. Nexus comunicación. Recuperado 1 de junio de 2020, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/21416>

Nieto, D. N. (2021). 1 ESTRATEGIA DE EMPLEO A MUJERES EN PROSTITUCIÓN Cocinas Ocultas Como Alternativa de “Empleabilidad a Mujeres en Explotación Sexual por Prostitución” en el Centro de Capacitación Miquelina en Bucaramanga. Repositorio UNIMINUTO. Recuperado 23 de noviembre de 2021, de

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13768/1/TM.GS\\_NietoGonzalezDerlyElizabeth\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13768/1/TM.GS_NietoGonzalezDerlyElizabeth_2021)

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. Cuadernos de relaciones laborales, 8. <https://core.ac.uk/download/pdf/38812444.pdf>

Tovar, J., & Urdinola, B. (2018). Cuentas Nacionales de Transferencia para Colombia. Productos y Servicios, 2, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3127793](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3127793).

Varón, L. V. (2021). 1 las Mujeres, el Machismo y la Cocina ¿Cuál es el dispositivo de poder que actúa desde el ámbito culinario, y cómo funciona en la cultura machista para la pervivencia del heteropatriarcado en las familias diversas de las diferentes regiones colombianas? Repositorio UNIMINUTO. Recuperado 2 de junio de 2021, de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13176/1/TM.CE\\_Var%c3%b3nLuisa\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13176/1/TM.CE_Var%c3%b3nLuisa_2021)

Valenzuela, M. E. (2003). Desigualdad de género y pobreza en América Latina. Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo: Argentina y Paraguay: Proyecto: Género, Pobreza y Empleo en América Latina, 15-66.

Weismantel, M. W. (2013). Alimentación, género y pobreza en los andes ecuatorianos. Práctica: vida en cocina. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/44902.pdf#page=72>. Recuperado 5 de abril de 2013, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/44902.pdf#page=72>

(2020). Reseña Histórica Usaquén. *Página WEB*, <http://www.usaquen.gov.co/mi-localidad/conociendo-mi-localidad/historia>. <http://www.usaquen.gov.co/mi-localidad/conociendo-mi-localidad/historia>

## 8. Anexos

### Anexo 1. ....49

The screenshot shows a Google Form titled "Caracterización de Restaurantes". At the top, there are navigation icons and a purple "Enviar" button. Below the title, there is a header image of six cartoon pizza slices. The form content includes:

- Title: **Caracterización de Restaurantes**
- Subtitle: Características de Pequeños Restaurantes de la Localidad de Usaquén
- Introductory text: Agradezco su respuesta
- Question 1: **1. Nombre del Establecimiento \*** (Text de respuesta corta)
- Question 2: **2. Nombre del encargado \*** (Text de respuesta corta)

On the right side, there is a vertical toolbar with icons for zooming, copying, printing, and other actions.

### Anexo 2. ....53

The screenshot shows the "Respuestas" (Responses) view of the Google Form. At the top, there are navigation icons and a purple "Enviar" button. The interface displays:

- Summary: **10 respuestas** (10 responses)
- Options: "Ver en Hojas de cálculo" (View in Sheets) and a toggle for "Se aceptan respuestas" (Responses are accepted).
- Navigation: Tabs for "Resumen" (Summary), "Pregunta" (Question), and "Individual" (Individual).
- Question 1: **1. Nombre del Establecimiento** (10 respuestas)
- Answers: A list of 10 responses for the question "Nombre del Establecimiento":
  - Asadero el pechirrojo
  - La ventanita del alma
  - Asadero picolos
  - Sabrosuras costeñas
  - Los Magnificos
  - El Chef Del Norte
  - Chuzitos Gourmet

**Anexo 3. ....56**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PARA ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y de conformidad con lo señalado en el Decreto 1377 de 2013, con la firma de este documento manifiesto que he sido informado de lo siguiente:

1. Se actuará como responsable del Tratamiento de datos personales de los cuales soy titular y que, conjunta o separadamente podrá recolectar, usar y tratar mis datos personales conforme la Política de Tratamiento de Datos Personales en página web de la entidad.
2. Que me ha sido informada la (s) finalidad (es) de la recolección de los datos personales, la cual consiste en un proyecto de investigación.
3. Es de carácter facultativo o voluntario responder preguntas que versen sobre Datos Sensibles o sobre menores de edad.
4. Mis derechos como titular de los datos son los previstos en la Constitución y la ley, especialmente el derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir mi información personal, así como el derecho a revocar el consentimiento otorgado para el tratamiento de datos personales.
5. Se garantizará la confidencialidad, libertad, seguridad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida de mis datos y se reservará el derecho de modificar su Política de Tratamiento de Datos Personales en cualquier momento. Cualquier cambio será informado y publicado oportunamente en la página web.
6. Teniendo en cuenta lo anterior, autorizo de manera voluntaria, previa, explícita, informada e inequívoca al presente para tratar mis datos personales de acuerdo con su Política de Tratamiento de Datos Personales para los fines relacionados con su objeto y en especial para fines legales, contractuales, misionales descritos en la Política de Tratamiento de Datos Personales.
7. La información obtenida para el Tratamiento de mis datos personales la he suministrado de forma voluntaria y es verídica.

Se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los 13 días del mes de abril del 2023.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

**CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PARA ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y de conformidad con lo señalado en el Decreto 1377 de 2013, con la firma de este documento manifiesto que he sido informado de lo siguiente:

1. Se actuará como responsable del Tratamiento de datos personales de los cuales soy titular y que, conjunta o separadamente podrá recolectar, usar y tratar mis datos personales conforme la Política de Tratamiento de Datos Personales en página web de la entidad.
2. Que me ha sido informada la (s) finalidad (es) de la recolección de los datos personales, la cual consiste en un proyecto de investigación.
3. Es de carácter facultativo o voluntario responder preguntas que versen sobre Datos Sensibles o sobre menores de edad.
4. Mis derechos como titular de los datos son los previstos en la Constitución y la ley, especialmente el derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir mi información personal, así como el derecho a revocar el consentimiento otorgado para el tratamiento de datos personales.
5. Se garantizará la confidencialidad, libertad, seguridad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida de mis datos y se reservará el derecho de modificar su Política de Tratamiento de Datos Personales en cualquier momento. Cualquier cambio será informado y publicado oportunamente en la página web.
6. Teniendo en cuenta lo anterior, autorizo de manera voluntaria, previa, explícita, informada e inequívoca al presente para tratar mis datos personales de acuerdo con su Política de Tratamiento de Datos Personales para los fines relacionados con su objeto y en especial para fines legales, contractuales, misionales descritos en la Política de Tratamiento de Datos Personales.
7. La información obtenida para el Tratamiento de mis datos personales la he suministrado de forma voluntaria y es verídica.

Se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los 17 días del mes de Abril del 2023.

Firma: Jaquelin Zora Camillo C.

Nombre: Jaquelin Camillo Zora

Identificación: 31.212.324. BTA.

**Anexo 5.....61**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PARA ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y de conformidad con lo señalado en el Decreto 1377 de 2013, con la firma de este documento manifiesto que he sido informado de lo siguiente:

1. Se actuará como responsable del Tratamiento de datos personales de los cuales soy titular y que, conjunta o separadamente podrá recolectar, usar y tratar mis datos personales conforme la Política de Tratamiento de Datos Personales en página web de la entidad.
2. Que me ha sido informada la (s) finalidad (es) de la recolección de los datos personales, la cual consiste en un proyecto de investigación.
3. Es de carácter facultativo o voluntario responder preguntas que versen sobre Datos Sensibles o sobre menores de edad.
4. Mis derechos como titular de los datos son los previstos en la Constitución y la ley, especialmente el derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir mi información personal, así como el derecho a revocar el consentimiento otorgado para el tratamiento de datos personales.
5. Se garantizará la confidencialidad, libertad, seguridad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida de mis datos y se reservará el derecho de modificar su Política de Tratamiento de Datos Personales en cualquier momento. Cualquier cambio será informado y publicado oportunamente en la página web.
6. Teniendo en cuenta lo anterior, autorizo de manera voluntaria, previa, explícita, informada e inequívoca al presente para tratar mis datos personales de acuerdo con su Política de Tratamiento de Datos Personales para los fines relacionados con su objeto y en especial para fines legales, contractuales, misionales descritos en la Política de Tratamiento de Datos Personales.
7. La información obtenida para el Tratamiento de mis datos personales la he suministrado de forma voluntaria y es verídica.

Se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los 15 días del mes de Abril del 2023.

Firma:  \_\_\_\_\_

Nombre: Kells Castillo Osuna

Identificación: 1.101.832.163