

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y
ARTES DE CHIAPAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA NUTRICIÓN Y
ALIMENTOS**

TESIS PROFESIONAL

**LA MUJER Y LAS RELACIONES
LABORALES EN LOS RESTAURANTES
DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN GASTRONOMÍA**

PRESENTA

DIANA CAROLINA VERA OROZCO

DIRECTOR DE TESIS

**L.G. AIDA JULIETA ALTAMIRANO
CABELLO**

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS

OCTUBRE 2023





UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS
DIRECCION DE SERVICIOS ESCOLARES
DEPARTAMENTO DE CERTIFICACION ESCOLAR



Autorización de Impresión

Lugar y Fecha: Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, 13 de octubre de 2023

C. Diana Carolina Vera Orozco

Pasante del Programa Educativo de: Gastronomía

Realizado el análisis y revisión correspondiente a su trabajo recepcional denominado:
La mujer y las relaciones laborales en los restaurantes de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

En la modalidad de: Tesis Profesional

Nos permitimos hacer de su conocimiento que esta Comisión Revisora considera que dicho documento reúne los requisitos y méritos necesarios para que proceda a la impresión correspondiente, y de esta manera se encuentre en condiciones de proceder con el trámite que le permita sustentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE

Revisores

Dr. Jorge Alberto Esponda Pérez

Mtra. Berenice Molina Palacios

Mtra. Aida Julieta Altamirano Cabello



COORDINACIÓN
DE TITULACIÓN

Firmas

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
JUSTIFICACIÓN.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
OBJETIVOS.....	5
GENERAL.....	5
ESPECÍFICOS.....	5
MARCO TEÓRICO.....	6
HISTORIA DE LA MUJER EN MÉXICO.....	6
LA MUJER EN EL ÁREA LABORAL.....	7
LAS MUJERES EN LA COCINA.....	8
CHIAPAS.....	11
Ubicación geográfica.....	11
Desarrollo de la población.....	13
Pobreza.....	14
RELACIONES LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS COCINAS.....	15
Las relaciones interpersonales.....	17
LA DESIGUALDAD EN LAS COCINAS.....	19
EL ANDROCENTRISMO.....	20
La educación del machismo.....	21
¿QUÉ ES LA VIOLENCIA?.....	24
Tipos de violencia.....	25
El insulto.....	26
LA VIOLENCIA ENTRE MUJERES.....	27
VIOLENCIA LABORAL.....	30
DESCONOCIMIENTO DE LA LEY.....	31
METODOLOGÍA.....	33
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
POBLACIÓN.....	33
MUESTRA.....	33
MUESTREO.....	34
VARIABLES.....	34
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	34

DESCRIPCIÓN DE LAS TÉCNICAS A UTILIZAR.....	34
DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	35
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	35
ANÁLISIS CUALITATIVO.....	36
Entrevistas.....	36
Observación participante.....	119
Historia de vida.....	131
Relatoría:.....	133
ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	136
CONCLUSIONES.....	143
PROPUESTAS Y/O RECOMENDACIONES.....	145
REFERENCIAS DOCUMENTALES.....	146
ANEXOS.....	152

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación geográfica del Estado de Chiapas.	11
Figura 2. Tuxtla Gutiérrez: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública.	12
Figura 3. Población Económicamente Activa y Población No Económicamente Activa	13
Figura 4. Emplatado de un guacamole con chicharrón. Restaurante Humo y Leña..	120
Figura 5. Cocinera realizando tortillas de maíz azul en comal. Restaurante Humo y Leña	120
Figura 6. Cocina del Restaurante Humo y Leña	121
Figura 7. Cocina del restaurante Cafetería Bonampak.	124
Figura 8. Área de barra del restaurante Cafetería Bonampak.....	124
Figura 9. Espacio de la elaboración de pizzas. Restaurante Brazzeiro Churrascaria Do Brasil.....	127
Figura 10. Cocina caliente del Restaurante-Bar Otilia	130
Figura 11. Departamento al que corresponde	136
Figura 12. Sexo.....	136
Figura 13. Escolaridad	137
Figura 14. Tipos de violencia que ha vivido o presenciado	138
Figura 15. Acciones	139
Figura 16. ¿Cuenta con servicio médico?	139
Figura 17. Prestaciones con las que cuenta el personal	140
Figura 18. Percepción de pago de horas extras.....	140
Figura 19. Sanción por faltar en día festivo	141
Figura 20. Capacitaciones que recibe el trabajador.....	142
Figura 21. Elaboración de empanadas argentinas. Restaurante Humo y Leña.....	153
Figura 22. Acomodo de vegetales. Restaurante Otilia	153
Figura 23. Producción y panadería. Restaurante Otilia	153
Figura 24. Tortillas de maíz azul. Restaurante Humo y Leña.....	153

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entrevista 1.....	36
Tabla 2. Entrevista 2.....	38
Tabla 3. Entrevista 3.....	39
Tabla 4. Entrevista 4.....	41
Tabla 5. Entrevista 5.....	42
Tabla 6. Entrevista 6.....	44
Tabla 7. Entrevista 7.....	45
Tabla 8. Entrevista 8.....	46
Tabla 9. Entrevista 9.....	48
Tabla 10. Entrevista 10.....	49
Tabla 11. Entrevista 11.....	51
Tabla 12. Entrevista 12.....	52
Tabla 13. Entrevista 13.....	54
Tabla 14. Entrevista 14.....	55
Tabla 15. Entrevista 15.....	57
Tabla 16. Entrevista 16.....	58
Tabla 17. Entrevista 17.....	59
Tabla 18. Entrevista 18.....	61
Tabla 19. Entrevista 19.....	62
Tabla 20. Entrevista 20.....	64
Tabla 21. Entrevista 21.....	65
Tabla 22. Entrevista 22.....	66
Tabla 23. Entrevista 23.....	68
Tabla 24. Entrevista 24.....	70
Tabla 25. Entrevista 25.....	71
Tabla 26. Entrevista 26.....	73
Tabla 27. Entrevista 27.....	75
Tabla 28. Entrevista 28.....	77
Tabla 29. Entrevista 29.....	80
Tabla 30. Entrevista 30.....	81
Tabla 31. Entrevista 31.....	84
Tabla 32. Entrevista 32.....	85
Tabla 33. Entrevista 33.....	87
Tabla 34. Entrevista 34.....	89
Tabla 35. Entrevista 35.....	91
Tabla 36. Entrevista 36.....	92
Tabla 37. Entrevista 37.....	93
Tabla 38. Entrevista 38.....	95
Tabla 39. Entrevista 39.....	97
Tabla 40. Entrevista 40.....	98
Tabla 41. Entrevista 41.....	100

Tabla 42. Entrevista 42.....	101
Tabla 43. Entrevista 43.....	103
Tabla 44. Entrevista 44.....	105
Tabla 45. Entrevista 45.....	107
Tabla 46. Entrevista 46.....	109
Tabla 47. Entrevista 47.....	111
Tabla 48. Entrevista 48.....	113
Tabla 49. Entrevista 49.....	115
Tabla 50. Entrevista 50.....	117
Tabla 51. Edad.....	137
Tabla 52. Percepción salarial mensual	138

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en la interpretación de un análisis a las relaciones laborales de los trabajadores que conforman los distintos departamentos de un restaurante, en este caso, de los restaurantes: *Humo y Leña*, *Cafetería Bonampak*, *Brazzeiro Churrascaria Do Brasil* y *Restaurante-Bar Otilia*, de la Ciudad de Tuxtla, Gutiérrez, Chiapas; utilizando una perspectiva de género, la cual está enfocada en el sistema patriarcal que se vive dentro de estas.

Chiapas es un estado donde las mujeres se ven afectadas en muchos ámbitos sociales, el desarrollo humano de la mujer en esta entidad, suele estar por debajo del porcentaje de los hombres; aspectos tales como la alfabetización, el derecho a la educación y a la salud, así como el derecho a la información, son los más disminuidos. Si bien, se ve menos participación de la mujer en el área laboral, en casa ella es quien realiza el trabajo no remunerado (las actividades domésticas).

En el área laboral se percibe más la desigualdad en el aspecto salarial, pero sobre todo y gracias a estudios de género se sabe también que además de la desigualdad en el trabajo, las mujeres viven violencia económica, doméstica, profesional, física, verbal, sexual y emocional.

Para recabar, identificar y conocer los datos de la presente investigación, se utilizó el método inductivo de alcance exploratorio, el cual permitió analizar los casos particulares de los sujetos de estudio, para inferir en casos generales, y entender, pero sobre todo analizar por qué pasa lo que pasa a las mujeres en su entorno laboral. Además, también se utilizaron instrumentos tales como la encuesta, la observación participante y la entrevista para dar mayores alcances a este documento.

JUSTIFICACIÓN

Las relaciones laborales en los establecimientos de alimentos y bebidas suelen verse afectadas la mayoría de las veces por la dificultad de establecer comunicación entre sí. Si bien, un individuo no puede ser obligado a llevarse bien con su compañero porque es él quien decide si entablar una relación o no, dentro de los restaurantes es importante mantener la buena comunicación entre todas las áreas que lo conforman con el fin de lograr los objetivos de la empresa.

Esta investigación está enfocada a la manera en la que se ejercen las relaciones laborales haciendo hincapié en la violencia laboral y desigualdad de género, la cual detallará las acciones con las cuales se ejercen.

Además de que no todos los restaurantes sufren de esta crisis de violencia, sí se puede observar la desigualdad en las cocinas, pues si bien, la mayoría de restaurantes de renombre están conformados por partes iguales, el cargo de Chef Ejecutivo no lo lleva una mujer.

Como se sabe, la desigualdad es un tema que ha generado descontento en la comunidad femenina; en el campo laboral se observa que en su mayoría, no se puede ascender a los cargos importantes a los que todos aspiran, mismos que alcanzan primordialmente los hombres, llamándolo "*Techo de cristal*" el cual es un término designado a la barrera invisible que limita a la mujer a estos cargos, ya que se piensa que los hombres tendrían que ejercerlos a razón de que las mujeres no son competentes (Gobierno de México, 2019).

Mencionando entonces la presencia de la violencia laboral, se busca concientizar y motivar a mejorar las relaciones laborales, así como disminuir la brecha entre hombres y mujeres en el campo restaurantero.

El interés al estudio de esta problemática surge a partir del análisis de una experiencia, donde se pudo observar un tipo de violencia ejercida a una empleada del área de cocina, la cual fue violentada de manera verbal de jefa a empleada, haciendo énfasis en la jerarquía (poder), además de que fueron ambas del mismo sexo. Se emplearon diferentes insultos e incluso amenazas; por

lo cual, la recopilación de datos de los trabajadores en los restaurantes sirvió para conocer la manera en la que se trata al recurso humano y cómo se tratan entre sí, además de identificar si las relaciones laborales son las adecuadas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Por medio de las redes sociales recientemente se han manifestado un gran número de mujeres que dicen ser víctimas de condiciones de violencia, viéndose afectados en su desarrollo laboral y/o personal, pues al no contar con otra fuente de ingresos, tienden a soportar los malos tratos tanto de los empleadores como del personal de la misma o diferente jerarquía.

Sin embargo, la violencia laboral no se ve solamente reflejada en las palabras que se escuchan. Santagati (2021) da a entender que la mayoría de los puestos de toma de decisión son ocupados por el género masculino, ya que como menciona, Julieta Oriolo en Santagati (2021) la cocina detrás de las cámaras es una tarea pesada, refiriéndose a las quemaduras, cargas de peso, largas jornadas laborales, entre otras, mismas que son tomadas como “trabajos de hombre”.

Por lo cual, se realizó un estudio en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas (lado poniente) en los restaurantes: *Humo y Leña*, *Cafetería Bonampak*, *Brazzeiro Churrascaria Do Brasil* y *Restaurante Otilia*, para conocer la realidad de la desigualdad laboral en las cocinas, así como la manera en la que se relacionan los trabajadores de los diversos departamentos con los que cuenta el establecimiento.

OBJETIVOS

GENERAL

Analizar las relaciones laborales desde la perspectiva de género en el recurso humano de los restaurantes en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

ESPECÍFICOS

- Observar y describir la relación humana entre el personal del restaurante (sala- recepción- cocina- administración- mantenimiento)
- Identificar la desigualdad entre hombres y mujeres.
- Describir las prácticas que los hacen desiguales.
- Identificar si se llevan a cabo diferentes tipos de violencia en dichos restaurantes.
- Describir las palabras que se utilizan en cuestión violenta.
- Identificar si existe la desigualdad laboral en los restaurantes: *Humo y Leña*, *Cafetería Bonampak*, *Brazzeiro Churrascaria Do Brasil* y *Restaurante Otilia*.
- Analizar e interpretar cómo afecta la desigualdad de género y violencia laboral en el desempeño laboral y vida cotidiana de las víctimas.

MARCO TEÓRICO

HISTORIA DE LA MUJER EN MÉXICO

La situación de la mujer en el México los siglos pasados es una de las primicias que si bien describen cómo era el trato, son prácticas que con el paso del tiempo han cesado poco a poco. Galeana (2015) menciona el término “paternidad protectora” que describe la forma en la que los hombres mantenían su postura por arriba de la mujer, en la cual se requería la aprobación del padre, esposo o hermanos para realizar la actividad que ella deseaba.

Las creencias indicaban e incluso se puede afirmar que existen lugares en la actualidad que se manejan de esta forma, la opinión de que la mujer es un ser de poca inteligencia (cerebro pequeño) y que no cuenta con la capacidad de dirigir una empresa (Galeana Herrera, 2015). Por otro lado, se enfatiza que durante la reforma las mujeres casadas debían tener el visto bueno de sus esposos para poder establecer sus negocios o hacerse cargo de sus propiedades, a diferencia de las casadas o divorciadas.

Durante la época de la reforma, se tenía estipulado que las mujeres no podían ejercer la elección y la apartaron del ámbito político, siendo los hombres quienes tomarían las decisiones electorales, pues consideraban que la mujer era símbolo de moralidad, era conservadora y sumisa, el hecho de que ella tuviese alguna participación en la política significaba el ataque a la sociedad civilizada. (Galeana Herrera, 2015)

Como Galeana Herrera (2015) cita a Vigil (1962), estimaba desde la perspectiva política era irracional que en el desarrollo de las sociedades se enalteciera la independencia y la igualdad y determinaba que las mujeres deberían continuar bajo la opresión, igualmente mencionaba que en las cartas magnas que existían alrededor del mundo, los hombres fuesen considerados y las mujeres no.

Para el siglo XIX existía una división tradicional en las mujeres: soltera, casada y viuda. Por un lado, las solteras se encontraban bajo la custodia del padre hasta que ella cumpliera los 25 años de edad. Una mujer soltera con liquidez económica pasando de dicha edad podía tomar la

decisión de utilizar su dinero para estudiar o dedicarse a los negocios. Sin embargo, la que estaba casada, permanecería bajo la custodia de su marido y podía tener acceso a la economía de este a menos que él lo autorizara, educaba a sus hijos y manejaba la casa a su manera. Para la mujer viuda, la vida era un poco más sencilla, pues contaba con la independencia de su vida, aun cuando fuese mal visto por la sociedad. Por lo tanto, se sustenta que la mujer únicamente cambia de autoridad al firmar un documento y que esta seguirá en tanto bajo el papel de sumisión y manipulación. (Galeana Herrera, 2015 y Salinas Cervantes, 2007)

El hecho de que una mujer se denominara como “ilustrada”, significaba en tanto, saber hacer cuentas, hacer transacciones y/o manejar un negocio, además de tener opiniones u observaciones más “conscientes”, añadiendo lo estudiadas que podían llegar a ser a base de la educación y la experiencia que adquirieran. Consecuentemente, a los hombres no les agradaba tal situación, pues consideraban que las alejaba de la labor doméstica a la que estaban sujetas desde nacimiento y a ser madres de familia, por lo que, hablando de la mayoría, una mujer ilustrada podía o no, obtener el reconocimiento por sus méritos o por su capacidad.

Con la llegada del Porfiriato y los cambios sociales a partir del siglo XX en términos políticos o legales, los cambios sociales y culturales empezaban a dar principio. Las mujeres comenzaban a integrarse al área laboral como docentes, cantantes, secretarias, entre otras. (Melgar Palacios, 2008).

LA MUJER EN EL ÁREA LABORAL

Para el Banco Internacional de reconstrucción y fomento (2020) la mujer tiene un porcentaje menor en el área laboral que los hombres, explica que, si el género femenino tuviese la misma participación que el masculino, el ingreso per cápita sería un 22 por ciento más alto, aumentando el Producto Interno Bruto.

Espino (2011) argumenta que la figura femenina en el trabajo o empleo suele ser en su mayoría trabajos informales por el cumplimiento del trabajo doméstico.

Por otro lado, se expone que existe la carencia de uno de los derechos laborales: el acceso a servicios de cuidado infantil confiable. Tanto para un hombre como una mujer, debe existir el derecho y la seguridad de que sus hijos estarán en una guardería de calidad y sobre todo, seguridad, además de que estos organismos tanto públicos como privados se suelen encontrar en lugares con mayor actividad económica. Dado que, al no poder pagar un servicio privado, la distancia del servicio o que no se le dé seguimiento al derecho, las mamás prefieren quedarse en casa a cuidar a los hijos, restringiendo su oferta de trabajo debido a sus responsabilidades de cuidado (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, 2020). Por su parte Espino (2011) sostiene que la actividad doméstica (no remunerada, por cierto), la crianza y los cuidados del hogar, están estrechamente ligados a la figura femenina, ya que con el paso de los años, la cultura con las que han sido criadas las considera como las amas de casa o la parte afectiva del hogar.

Espino (2011) en “Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?” explica que la mujer se empleaba en oficios en busca del aumento de ingresos únicamente por la falta del recurso financiero a consecuencia de que el proveedor no ganaba lo suficiente o por el reemplazo del proveedor, en este caso, el hombre de familia (esposo o papá). Sin embargo, la evolución también permitió que las mujeres casadas pudiesen laborar por gusto y no por necesidad.

Por último, el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (2020) enfatiza que el embarazo en mujeres adolescentes es la tercera causa de deserción escolar entre los estudiantes y la segunda en mujeres, estando los municipios del noreste y suroeste del país, las tazas con los niveles más altos. Mencionando además que la maternidad temprana es un problema asociado con la pobreza.

LAS MUJERES EN LA COCINA

La figura de la mujer ha llevado la batuta compartida durante el desarrollo de la especie humana. Mediante la observación y la paciencia comenzaron a discernir aquellos alimentos buenos y malos para el cuerpo; lo que se podía ingerir y lo que podía ser dañino para su gente. Si bien, cuando los hombres salían por la carne, las mujeres lograron domesticar las plantas y se

mantuvieron en el rol de recolectoras. Se nutrieron y más allá de evitar pasar hambre, fortalecieron el conocimiento y la cultura (Azcoytia Luque, 2010).

Como cita Azcoytia Luque (2010) a Moderato según “Los doce libros de la agricultura”, señala que las mujeres solo se encontraban en la labor doméstica en las primeras civilizaciones y que existía al menos, un perfil de puesto para ser parte de los mandos de la casa. Para ser capataz en aquellos lugares donde se solía llevar la agricultura y la ganadería, debería ser joven, de complexión robusta y “ni fea, ni muy guapa”, pues quien llevaría el puesto de capataz masculino no debía aburrirse ni descuidar su labor.

En resumen, sus actividades se centraban en ser la vigilante de los movimientos que se llevaran a cabo en la casa grande, así como la elaboración y almacenamiento de alimentos que se fuesen a comercializar, conservas y lácteos, siendo minuciosa e impecable, además de ser la encargada de la alimentación a los trabajadores y la higiene.

Si bien, la mujer siempre ha tratado de alimentar a los suyos; en la casa el pilar de la cocina es ella y el trabajo le corresponde a un hombre. La existencia del mando femenino en las cocinas se ha normalizado como uno de los trabajos menos remunerados, desplazadas hacia aquella labor de alimentación, un trato amable, una cocina hogareña y dulce con la que por ser mujer, “debe identificarse”. Como menciona Mañón (2022), si es que las mujeres logran entrar al territorio gastronómico, la posibilidad de que se posicionen en las premiaciones o sean consideradas para las listas importantes, es menor y cuesta el doble.

Sin embargo, no todo ha sido siempre de esta forma, en México las cocinas tradicionales han sido lideradas por mujeres que han heredado o han creado su propia sazón, más que con el fin de salvaguardar los platillos tradicionales, con la tarea de dominar la cocina de la casa. El dominio de las bisabuelitas perdura de manera metafórica en las ollas de barro y los comales, el dominio de las abuelitas se encuentra en los mandiles y los molinillos, así como el de las mamás mexicanas, que ya con el paso del tiempo e incluso con diferentes utensilios o aplicando el avance tecnológico, recrean aquellas recetas de antaño.

Pero tomando el rumbo hacia la comida que se oferta, se puede atestiguar que la pieza principal en la cocina tradicional mexicana, es la “mayora”, quien es sin titubeo, aquella personificación del género femenino que está a cargo de una cocina. No tiene estudios y su conocimiento viene a partir de la tradición culinaria que trae de su linaje familiar. Su sazón es el arma más fuerte que le permite, junto con la experiencia, llevar responsabilidades dentro de una cocina. Enfatizando que su objetivo no es buscar el reconocimiento como los chefs de los programas, ni galardonarse como la mejor cocinera del mundo, sino demostrar que el oficio que practica significa la satisfacción de “saber cocinar” o bien, de darle de comer a la gente. (Culinaria Mexicana, 2018)

Se puede describir entonces a la mayora como la mujer de la sabiduría heredada por su mamá, por su abuelita, por sus tías, entre muchas otras personas, que a través de la práctica y conocimiento empírico, fungieron en la formación de tal, despertando el interés de ella por la cocina y dominándolo a su manera.

Como cita Alejo Santiago (2018) A Iturriaga, las mayores son aquellas que conocen de la cocina tradicional mexicana, pero a una apreciación un poco más profunda, son ellas las que conforman el conjunto de todo lo que es la verdadera cocina tradicional mexicana. Si bien, los chefs, los altos mandos de los restaurantes o incluso los cocineros, podrán ser licenciados en Gastronomía, las mayores son las heroínas de las cocinas que protegen las recetas de este vasto país.

Pero, además, al realizar un escueto análisis de este subtema y ejemplificando, se puede decir que las mayores son aquellas que conocen de manera efectiva cuántos kilos carne se les da a los invitados en algún evento sin necesidad de sacar lápiz y papel, como se dice coloquialmente “a ojo de buen cubero”.

Por esto mismo, es que esta figura de autoridad se encuentra en riesgo de extinción dentro del campo laboral restaurantero, pues ha sido desplazada o reemplazada por profesionales en la cocina. A razón de la imprecisión, mala estandarización de los alimentos o las malas relaciones laborales.

CHIAPAS

Ubicación geográfica

El estado de Chiapas se encuentra localizado en el sureste del país mexicano, limita al norte con el estado de Tabasco, al oeste con el estado de Veracruz y Oaxaca, al sur con el Océano Pacífico y al este con la República de Guatemala.



Figura 1. Ubicación geográfica del Estado de Chiapas. (Secretaría de Turismo, 2023)

Posee una superficie territorial de 74,415 km². Además, está integrado por 123 municipios distribuidos en 15 regiones: Metropolitana, Valles Zoque, Mezcalapa, De los Llanos, Altos Tsotsil- Tseltal, Frailesca, De los Bosques, Norte, Istmo-Costa, Soconusco, Sierra Mañiscal, Selva Lacandona, Maya, Tulijá Tseltal Chol y Meseta Comiteca Tojolabal. (Secretaría de Turismo, 2023)

La capital del estado de Chiapas es la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, la cual conforma junto con los municipios de: San Fernando, Osumacinta, Chiapa de Corzo, Suchiapa, Ocozocoautla de Espinosa y Berriozábal, la Región Metropolitana. Hasta el 2020, solo la capital registró en el Censo de Población y Vivienda, 604, 147 habitantes (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2020)



Figura 2. Tuxtla Gutiérrez: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública. (Secretaría de Economía, 2023)

Según la historia, en el siglo XVI, cuando llega la conquista al territorio chiapaneco, observaron que este estaba conformado por etnias indígenas que hasta el día de hoy prevalecen en el estado y en los estados aledaños. Los choles, tzotziles, tzeltales, nahuas, zoques, tojolabales y mixes se habían establecido en el relieve montañoso de lo que hoy es Tuxtla Gutiérrez. (De la Cruz Pérez, 2011)

En la actualidad, la ciudad cuenta con espacios recreativos donde predomina la naturaleza, como el Parque del Oriente o el Joyo Mayu, además del famoso Parque de la Marimba, símbolo representativo de Tuxtla Gutiérrez, el cual recibe a locales y turistas nacionales e internacionales quienes pueden pasar un momento alegre al son de la marimba o participar en las actividades que ahí se celebran, pasear por sus alrededores o degustar de la gastronomía chiapaneca, asimismo, la capital ofrece una amplia gama de restaurantes, centros nocturnos, museos, jardines, mercados, iglesias y unidades deportivas.

Su gastronomía está compuesta por el tradicional pozol de cacao o pozol blanco que al medio día funciona como refrescante para las altas temperaturas que se registran últimamente, las empanadas con chipilín, los tacos fritos, los tacos suaves de cochito, la amplia variedad de tamales, la sopa de chipilín con bolita, la pepita con tasaajo, el ningüijuti o las tradicionales camitas michoacanas que tienen gran presencia en esta ciudad del sur. Los famosos botaneros ofrecen platillos que son sencillos de preparación, pero imprescindibles para las tardes con amigos; la

ensalada de camarón seco, los frijoles con chorizo, el queso Cotija frito, la carraca o la carne tártara.

Desarrollo de la población

El desarrollo humano comprende características que permite al individuo ser libre, tomar decisiones, tener salud y educación, además del acceso al conocimiento, la información y contar con los recursos tangibles que permita el desarrollo personal y social. (INEGI, 2008)

Para el 2008, el estado de Chiapas se encontraba con una desigualdad de género que se veía reflejada en cifras, porcentajes en el que la mujer ocupaba el puesto menor: menor tasa de alfabetización, menor tasa de matriculación y menor tasa de los ingresos provenientes al trabajo (INEGI, 2008)

Afortunadamente con el paso de los años se ha visto un cambio en el Panorama sociodemográfico de Chiapas. A continuación se adjuntan la gráfica que demuestra el crecimiento de dichos porcentajes según los censos de población en los años 2015 y 2020.

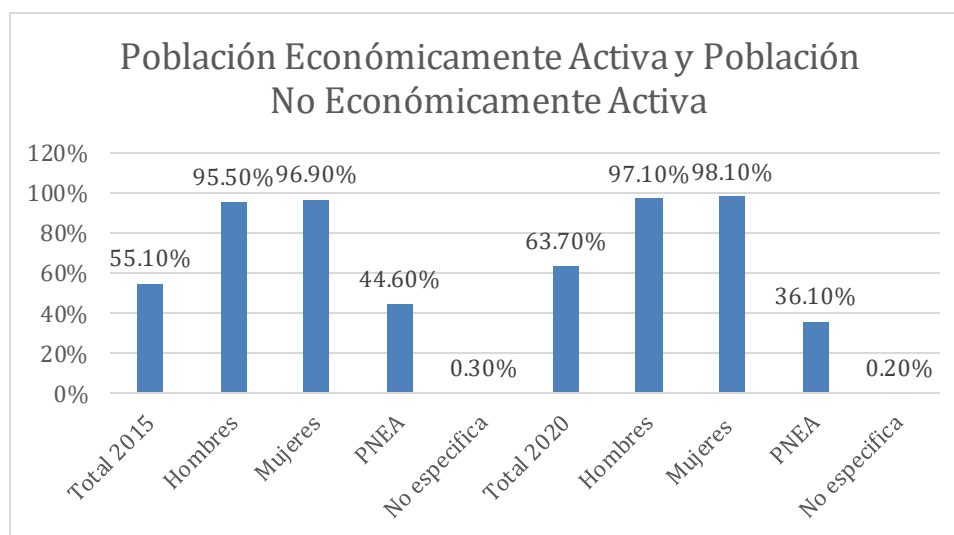


Figura 3. Población Económicamente Activa y Población No Económicamente Activa

En la figura 3 se observa la diferencia entre la Población Económicamente Activa del año 2015 y 2020. El 2015 tuvo en su totalidad un 55.10% de la participación de la población en el área

laboral, mientras que el resto: 44.6%, es el porcentaje de la Población No Económicamente Activa: la cual está constituida por estudiantes, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, jubilados o pensionados, personas con alguna limitación física o mental que les impide trabajar y personas en otras actividades no económicas, el 0.3% restante no especificó la actividad. Cinco años después hubo un incremento del 8.6%, como resultado, el 2020 cerró con 63.70% la Población Económicamente Activa y un 36.1% en la Población No Económicamente Activa, e. 0.2% no especificó la actividad a la que pertenece. Para concretar la explicación de la gráfica, la categoría de “hombres” en el 2015 tuvo una participación del 95.50% y en el 2020 de 97.10%. La categoría de “mujeres” tuvo una participación del 96.90 % en el 2015 y 98.10% en el 2020, teniendo la categoría más alta en ambos años, todo esto en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Sin embargo, para el primer trimestre de 2023, según la Secretaría de Economía (2023) en la plataforma Data México, ha estado actualizando los porcentajes, donde el estado de Chiapas tiene una presencia laboral del 56.6% donde el masculino lo protagoniza con un 82.8% y la mujer con 34.8%.

Pobreza

De acuerdo con Aguilar-Estrada et. al. (2018), México tiene la capacidad de medir la pobreza multidimensional en dos ámbitos que derivan en seis variables. Los ámbitos: Nivel de ingresos y los derechos sociales, mensurables a través de: el rezago educativo, el acceso a la alimentación, acceso a la salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda y servicios básicos de la vivienda. Si el país mexicano cuenta con pobreza multidimensional y pobreza multidimensional extrema, el estado de Chiapas tiene los porcentajes más altos, teniendo un 77% con pobreza multidimensional y un 28% con pobreza multidimensional extrema.

Sin embargo, para el 2020, el estado de Chiapas cambia su porcentaje sobre el total de la población, registrando un 9.77% de la población en pobreza extrema y un 36.4% en pobreza moderada. (Secretaría de Economía, 2023)

Como resultado del estudio que se generó a partir de los criterios establecidos anteriormente, se dio a conocer que la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, se encuentra dentro del grupo de municipios aislados en “las mejores condiciones”. Por lo que se considera que aun cuando el ingreso promedio está por encima de la canasta alimentaria, no tiene un grado satisfactorio en el nivel de bienestar del ámbito urbano, por lo que se considera que de manera general, el estado de Chiapas tiene ingresos muy bajos, además de que en el estado predomina el empleo informal (inexistencia de contratos), que deriva a la falta de Seguridad Social, en la no percepción de las prestaciones que debería ofrecer el sector laboral, ni el debido pago de horas extras. (Aguilar-Estrada et.al., 2018)

RELACIONES LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS COCINAS

Las relaciones humanas son aquellos vínculos que se generan a través de la comunicación. Es un enlace intangible que une y permite al humano comprender aquello que un emisor quiere dar a entender. Soria Murillo (1998) afirma que las relaciones humanas “Constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual” y que es además, un tema multidisciplinario que abarca la sociología, psicología y/o doctrinas aprendidas, la cultura con la que cada quién ha sido educado. Las relaciones humanas no están exentas de problemas, al contrario, como bien se conoce, cada individuo cuenta con un propio criterio y objetivos que a su vez despierta la competencia por los recursos económicos o la incertidumbre a los cambios que el medio genere. (Soria Murillo, 1998).

Conociendo ya un poco de lo que una relación humana significa, se puede plantear que una relación laboral es aquella que surge a partir del vínculo que se crea justamente en el área de trabajo. Esta relación significa el intercambio de información a través de la comunicación, así como las acciones que se realizan dentro del horario y el lugar.

Una empresa u organización está conformada por una o más personas. Para que estas funcionen debe existir la indispensable comunicación del personal que la conforma y el trabajo en conjunto para que cumplan ambos con sus objetivos (empresa y trabajador). Un restaurante es una empresa, un hotel es una empresa, una papelería es una empresa. Y debe existir como tal,

elementos que le permitan alcanzar el éxito, como el compromiso y esfuerzo de sus miembros a pesar de la competitividad que llegase a existir (Silva *et. al.*, 2008).

Soria (1998) indica que los elementos de la personalidad de cada individuo está manifestado en influencias: del medio ambiente, genético y fisiológico que afectan los intereses, el temperamento, el carácter, las necesidades, los valores, las actitudes, las aptitudes y la inteligencia. Todos esos componentes intervienen en la toma de decisiones de cada individuo, quien puede priorizar sus objetivos en el orden que desee, inclinarse por el perfeccionamiento humano o darle mayor peso a los objetivos económicos. Sin embargo, postula también que en los países industrializados aun cuando cumplen con el propósito de satisfacer necesidades y facilitación del trabajo, el nivel de salud mental de los empleados y obreros es bajo ¿Por qué? Porque el recurso humano es tomado como instrumento y no como objetivo. Poniendo en primer lugar a la empresa y nunca a la comunidad que realiza el verdadero trabajo.

Desde el punto de vista de quien redacta este documento, considera que las relaciones laborales entre hombres y mujeres en las cocinas tienen que ver con las tareas atribuidas personalmente y por equipo también. En la cocina necesario que exista un equipo de trabajo el cual, que deberá cumplir con los objetivos de la empresa: la buena y rápida atención a los clientes, brindar un servicio de calidad, permanecer con la sazón, establecerse dentro de la categoría de mejor establecimiento de alimentos y bebidas o simplemente generar ganancias.

Ya en contexto, no se puede saber con exactitud el número de personas masculinas ni femeninas que conforman todos los sectores de los establecimientos de alimentos y bebidas, además de que no solamente es la cocina la que lo conforma. Dentro del establecimiento se encuentran diferentes áreas que permiten el funcionamiento correcto: la zona de barra, los meseros o vendedores, el área administrativa, el área de mantenimiento, el área de intendencia o limpieza, los que se encargan de las compras, los que se encargan de recibir a los clientes (hostess), el valet parking, la caja, y finalmente, la cocina. Por ende, también existe una jerarquía que dicta el cargo y las responsabilidades de quien ocupará cada puesto.

Dentro de las cocinas, es usual que las personas dialoguen durante los tiempos “muertos”, cuando no hay que elaborar ningún alimento solicitado pero mientras se encuentran haciendo otras cosas que impliquen en su área. Por ejemplo: producción, aseo general, limpieza profunda, entre otras cosas. Por otro lado, la información que intercambian durante la hora de servicio será en su mayoría a aquello que tenga relación con lo que se elabora en ese momento.

Las relaciones interpersonales

Para el ser humano, la comunicación es el medio del entendimiento entre dos o más individuos, a partir de ahí, el intercambio de gustos, puntos de vista, diferencias, entre otras cosas, donde a partir de ahí, comienza el establecimiento de relaciones. En todos los aspectos de la vida, cuando el humano entra en un nuevo espacio, este tiene que comenzar a convivir con más personas, tiene que establecer el sentido social que tiene cada ser humano de nacimiento.

Por consiguiente, Fernández Poncela (2012) considera que las mujeres a diferencia de los hombres, tienen una facilidad de palabra desde su temprano desarrollo mientras que para los hombres el desarrollo lingüístico puede ser un poco más tardado. Postula además que las mujeres tienen un sentido de expresión que involucran sentimientos y emociones, mientras que los hombres se expresan de manera directa y simple. Las mujeres suelen conversar entre mujeres y buscan vincular emociones, compartir situaciones similares y no se espera que el público sea partícipe de estas, por lo contrario con el género masculino, trata de que la conversación integre a los demás y se establezcan ellos como el centro de atención. Por lo tanto, dentro de las conversaciones entre hombres y mujeres, es más probable que ocurra una interrupción a la conversación cuando una mujer está hablando.

Hanco Gómez *et. al.* (2021) establece que las buenas relaciones humanas se centran en las buenas maneras de comunicación que se basan en el respeto y la educación, esto puede dar paso a la aceptación de los individuos entre sí, pero también puede que no se lleve a cabo. Todo dependerá en las similitudes de intereses o solamente en el agrado entre unos y otros.

A partir de aquí, se puede decir que en todos los establecimientos, empresas u organizaciones existen todo tipo de relaciones: familiares, amistosas, afectivas, amorosas o simplemente laborales.

En lo que a relaciones laborales concierne, Hanco Gómez *et. al.* (2021) añade que pueden generarse conflictos si no se da paso a la comunicación. Estos conflictos deberán ser atendidos a tiempo antes de que se cause un clima negativo en el ambiente de trabajo y pueda afectar en el desempeño laboral de los afectados de manera directa o indirecta.

Con respecto a las relaciones amorosas en el trabajo, se menciona a Martínez- Iñigo (2000), basándose en Powell y Foley (1998) que estas relaciones se pueden generar a partir de la proximidad de los individuos, que laboren en el mismo edificio, departamento, oficina o quienes tengan una relación laboral ajena a la institución pero estrecho vínculo asociado al giro de esta, dichas relaciones son consensuadas, libres de elección y tienen un factor que las diferencia de una relación amistosa, el interés físico, amoroso y sexual que pueden ser heterosexuales u homosexuales. Es importante mencionar que los encuentros íntimos casuales entre trabajadores, no forman parte de esta definición.

El hecho de que las mujeres y los hombres convivan entre sí en el ámbito laboral, establece una relación involuntaria, sin embargo, para Martínez- Iñigo (2000) los hombres discernen a las mujeres para crear una percepción de quién podría ser una esposa y actualmente en viceversa. Ya que, en los últimos años, las mujeres han roto los estigmas sociales.

Las relaciones amorosas en las instituciones pueden darse a partir de la jerarquía vertical u horizontal, pueden pertenecer al mismo departamento o no y pueden ser públicas o privadas. Martínez- Iñigo (2000) explica que los motivos principales por las que estas se llevan a cabo son:

- Laborales: que esperan un bien en su trabajo: Aumento de salario, aumento de poder, menores exigencias laborales o ascender de puesto.
- Narcisistas: Sumar experiencias personales: la excitación o encuentros pasionales, autoestima.
- Románticos: Intercambio recíproco de sentimientos afectivos: amor, compañía, cariño.

Como puntos positivos, los individuos al inicio de las relaciones tienden a tener un mejor desempeño laboral, no hay afecciones en las labores y el clima puede funcionar de manera normal.

Como puntos negativos, se encuentran los celos, las infidelidades, envidias de terceras personas, los chismes y demás obstáculos que impidan la buena relación entre la pareja y los individuos. Pero además es necesario añadir que los problemas que puedan surgir en esa relación, pueden afectar a terceros y en su desempeño laboral, ya que en la mayoría de los casos, se tiene conciencia de que en el ámbito gastronómico, por parte de las jerarquías superiores, son muy frecuentes estos encuentros.

Es importante aclarar que no únicamente las relaciones amorosas pueden suscitar inconformidades dentro de la organización; el favoritismo, las relaciones familiares, la creación de grupos, la intolerancia, la incomunicación, los prejuicios, los chismes, entre muchas otras cosas.

LA DESIGUALDAD EN LAS COCINAS

Para Soria Murillo (1998) la desigualdad social radica en la situación económica y social, que en este caso, hace referencia a un individuo y no a un grupo. Sostiene que Aristóteles consideraba a la desigualdad como un elemento que existe de manera natural en el entorno. Por otro lado, considera que todos los individuos tienen elementos singulares en su ADN, por lo tanto, sería contradictorio igualar la igualdad social (en la que un grupo pudiese ajustarse a cualquier evento) a la igualdad individual.

Para concluir con Soria Murillo (1998), adjunta que la desigualdad social es efectuada por diferentes causas: puede ser por aquellos que ejercen su poder contra un grupo con menos poder, por aquellos que tienen un ingreso mayor y el acceso a servicios que gran parte de la población no puede, formación educativa o alimentos de mejor calidad, así como servicio médico particular. Por el lado laboral, haciendo referencia al sector administrativo (gerentes o jefes) al sector operativo (obreros, técnicos u operarios): la diferencia de ingresos, la carga de tareas o

las facilidades que les han permitido llegar a ese puesto, son algunas de las razones por el cual en el mundo económicamente activo, son causas de desigualdad.

Melgar Palacios (2008) enfatiza que el término “género” es utilizado a partir de los años setenta y ochenta para interpretar aquella diferencia sexual. Explicando que este señala tanto la delimitación de aquello que es femenino y masculino para la sociedad, la cual estaba basada en aquellas características físicas como modo de ser, vestir, actuar y la adopción del término para la vida real. Por otro lado aclara que las palabras “género” y “sexo” difieren totalmente en significados. Siendo así que el sexo lo explica como aquello que determina el aparato reproductor y el género es el término social al cual se debía de apegar.

Aun cuando las mujeres han tenido desarrollo en el ámbito educativo, las condiciones laborales a las que se someten siguen siendo desiguales con respecto a las condiciones en las que están sujetos los hombres, se habla de la diferencia en la percepción salarial debido a la cantidad de horas trabajadas o a los cargos que tienen asignados. Esto da lugar al llamado “techo de cristal” el cual refiere a la desventaja femenina por la promoción o ascenso a la jerarquía o un puesto con cargo importante como la dirección o la gerencia de un espacio liderado por hombres, por los obstáculos sistémicos que existen dentro del contexto laboral, social y doméstico. (Espino, 2011)

Dentro de todo lo que abarca el área gastronómica, la presencia femenina actualmente no puede ser pasar desapercibida. Sin embargo, los restaurantes en los que se harán las investigaciones, los jefes de cocina o los chefs ejecutivos son cargos ocupados por hombres, afortunada o desafortunadamente porque en su mayoría, tienen un título profesional o experiencia en el giro.

EL ANDROCENTRISMO

Salinas Cervantes (2007) detalla que el androcentrismo es el sistema en el cual el hombre en figura, sexo y género es tomado como centro y punto de partida para cualquier ámbito. Manifiesta que en la historia mexicana como en la historia del mundo, el masculino ha tomado el ejercicio del poder por sobre todas las mujeres. Desde la mirada de este, la figura femenina, había sido catalogada como un objeto o elemento que le permitiera demostrar a la sociedad (y a

él mismo) la dominación sobre ella. Por otro lado, añade que, a la llegada de los españoles, el hombre-conquistador tomó a la mujer-indígena como objeto que podía ser conquistado, dominado y utilizado de manera sexual, hecho que perpetuase la violencia y que hasta hace algunas décadas fuera visto como algo normal. Por ejemplo, el hecho de que existan muchas personas de tez clara en algunos estados o comunidades de México, no quiere decir que fue por la mayoría de romances que se vivieron durante esa época entre nativas y colonizadores, sino que también tendría que ver con los encuentros sexuales no consensuados.

Por tanto, el papel de la mujer continuó evolucionando bajo el yugo del hombre; para las siguientes épocas las mujeres de casa, obedientes, educadas y de altos valores morales que preservaran su virginidad, serían llevadas al matrimonio, serían madres y amas de casa mientras “las otras”, solo “servirían” para el placer sexual del hombre. Dando a entender que las mujeres podían ser de un solo hombre o que un solo hombre podía tener varias mujeres. (Salinas Cervantes, 2007)

Añadiendo al párrafo anterior, Fernández Poncela (2012) explica que al contraer matrimonio pasaba a llevar el título de “la mujer de” y que los vocablos con los que se refieren a las mujeres también dan a entender su estado civil, ejemplifica: “señora” que está casada y “señorita” que está soltera, mientras que para los hombres no existe un término que distinga su soltería de su matrimonio.

La educación del machismo

La cultura del machismo es una construcción de bases viejas que menciona Castañeda (2019), estas ya no se deben a la agresión física de la mujer, sino de aquella educación con la cual se trata a los individuos, ya sean hombres, mujeres o infantes.

Se define como las creencias, actitudes y conductas que reposan sobre las ideas de siempre, la división de los sexos que los contraponen y crean una guía de cómo ser un hombre y cómo ser una mujer. Es una la manera en la que se educaron generaciones con el conocimiento androcentrista y que es desafortunadamente todavía el parte aguas en todos los aspectos de la

vida de ambos. El machismo es tanto tangible como intangible, inodoro e incoloro pero que puede ser observado sin esfuerzo. (Castañeda, 2019)

Mañón (2022) en Larousse Cocina MX expone el porcentaje a nivel mundial que ocupan las mujeres al mando de una es solo el 18% de la población total. Junto con una cifra más alta que corresponde al acoso o violencia sexual a las que son acreedoras por el simple hecho de ser mujer. Continuando con los datos, siete de cada 10 mujeres son violentadas. Por lo tanto la busca de ayuda en el ámbito restaurantero significa no encontrarla o entrar en conflicto tanto con el dueño o empleador como con los mismos compañeros de trabajo, A consecuencia de la iniciativa de la busca de ayuda y el caso omiso a la situación, hace sentir invalidada a la víctima (ya sea hombre o mujer), teniendo que tomar decisiones como la renuncia.

Mañón (2022) menciona que esta es una práctica que no se sanciona, el manifiesto del desacuerdo por parte de la víctima la hace acreedora a algún tipo de violencia, agresiones o humillaciones.

La cultura patriarcal puede ser aquella situación donde las mujeres son insultadas por parte del género masculino que vocifera en forma burlona a “quedarse en la cocina” con el fin de hacer entender que no existe otro lugar para ellas que no sea hacer la comida o las obligaciones domésticas. No obstante, los hombres reciben premios por lo mismo, por quedarse en la cocina. (Gantes, 2019)

Ortuño (2019) para “El País” recopila testimonios de mujeres, el cual lo llama “Mujeres en Gastronomía”, mujeres que no solo utilizan filipina y mandil. Expresa en el periódico virtual, enunciados del estilo machista tales como: que las flores en el platillo seguramente las ha colocado una mujer, que los clientes duden de la capacidad de la mujer al dirigir una cocina o que cuando pregunten por el chef, una figura femenina salga a saludarlos y se sientan desconcertados o la demostración de que sí saben cocinar; pero también en lo que el ámbito gastronómico abarca, las mujeres que se dedican a la elaboración de aceites comestibles o de artículos gastronómicos han recibido comentarios haciendo referencia a que ellas no pueden

encargarse de la pesada labor de las máquinas y los instrumentos o la coordinación de una editorial gastronómica.

“195 restaurantes españoles con Estrella Michelin, solo 19 están dirigidos por mujeres” (Ortuño, 2019)

Para la sociedad e incluso entre las mujeres, es muy normal escuchar que cuando un hombre ayuda con las labores domésticas, se encuentran ante un hombre especial. “No lo dejes ir, ese es el bueno”. Por otro lado, las viejas generaciones plantean que si una mujer “sabe hacer arroz” o “sabe echar tortilla” es porque ya está lista para casarse. ¿Pero cuál será el enunciado que declare que un hombre está listo para casarse?

Las mujeres han vivido una lucha constante por realizar actividades de manera normal en lugares donde han “reinado” los hombres. Si bien, se puede observar la diferencia de reconocimiento en diferentes, incluso casi en la mayoría de actividades que por estereotipos machistas, son consideradas como “de mentirita”. Un ejemplo que plantea Gantes (2019), es la descripción de los “esports” o deportistas. Y si se hiciera un análisis solo por encima, se puede afirmar que el fútbol, béisbol, basquetbol y en la mayoría de los deportes, los más televisados son los masculinos.

Sin embargo, el machismo tiene muchas maneras de pronunciarse y no necesariamente se refiere a la agresión física o verbal que se conoce, sino a aquellas motivaciones que se encuentran inmersas en la vida diaria y que son prácticamente “invisibles”.

Castañeda (2019) plantea que esta ideología no permite desarrollarse como un ser humano pleno, pues los dos sexos por igual consideran que hay restricciones y que solamente esa manera de ser y actuar le pertenece a su contraparte (figura masculina). Pero además manifiesta que el machismo es meramente una forma de relacionarse.

La normalización de las actitudes machistas han llevado a las mujeres a creer que “no se merecen” tener un cargo alto, que no merecen ser respetadas o las minimizan con el discurso de que “son tontas” y que no logran comprender.

Las creencias machistas también pueden afectar indudablemente a la toma de decisiones de cada género, por ejemplo, podría verse reflejado en un hombre que le gusta la aplicación de uñas acrílicas, pero por el simple hecho de que es mal visto se abstiene de hacerlo e incluso de aprenderlo, esto lo llevaría a escuchar burlas o ser humillado entre la sociedad en la que se desenvuelve. No se sostiene que este sea un caso generalizado, pero habría que hacer un análisis del contexto social individual.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA?

La violencia para la Organización Mundial de la Salud está definida como: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o una comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Para Arendt (1970) según Rodríguez Pizarro (2010), la violencia y el poder coexisten juntos pero son significativamente distintos: la violencia es más eficaz que el poder, porque este último es potencial, es decir, que puede aparecer y desaparecer porque nunca es materializado, siempre se encuentra en construcción. Mencionando además, que “el poder surge entre los hombres cuando actúan juntos y desaparece en el momento en el que se dispersan”. Es decir, que el poder es una construcción social a la que se le ha adjudicado un valor. Sin embargo, considero que existiendo vertientes definidas que como menciona Arendt, se disipa cuando los hombres se dispersan, la inexistencia de este en una organización e incluso en un organigrama, acabaría por hacerlos omisos, siendo así, la falta de respeto hacia la jerarquías.

Gómez Nashiki *et. al.* (2013) citando a Howard (1995) consideran que la violencia es la consecuencia del conflicto pero que no deriva como tal en el término “causa- efecto”, ya que se es consciente de que los conflictos no siempre terminan en violencia.

Es también el conjunto de acciones que compone el fenómeno del acoso o la violencia. No es solamente la perpetuación de la misma, el acorralamiento y el asecho, la intención de desprestigio, llevar a la víctima a un estado de enojo o explosividad, el sentido de confusión y desconcierto que emplea el agresor. A continuación se añaden las acciones que se consideran parte del acoso: evitar el diálogo cuando existe alguna inconformidad entre ambos (individuos o grupo- individuo), miradas de desprecio, silencios, observaciones descorteses, insinuaciones, negación de presencia, abstención de dirigir la palabra, críticas indirectas en sarcasmos o burla, ridiculizarlo o aislarlo, negligencias que provocan accidentes o el acoso sexual. (Hirigoyen, 1998)

Es necesario aclarar la diferencia entre lo que la violencia y la agresión significa. Fernández Poncela (2012) quien cita a Coll-Planas et. al. (2008) propone que la violencia no se ejerce con el fin de causar un perjuicio pero puede provocarlo. La agresión, por otro lado se ejerce con el fin de causar un daño. La violencia es aquél departamento que se gestiona y la agresión es el departamento operativo. Se puede llevar a cabo la violencia sin agresión pero no puede haber agresión sin violencia.

Tipos de violencia

Para Vázquez Aguado y González Vélez (2002) Bordieu y Passeron (1979), consideran a la violencia simbólica como la violencia que presenta las desigualdades sociales como una diferencia natural y de este modo se reconoce como legítima por parte de los propios dominados. Haciéndolos aceptar la violencia y creyendo que ésta siempre debe ser así. Pero también es necesario añadir un complemento para que sea un poco más claro. Fernández Poncela (2012) quien también ha mencionado a Bordieu en sus bibliografías, explica que este tipo de violencia es imperceptible. El ejercicio de esta, “no” es aceptada tal cual porque no se sabe a ciencia cierta lo que verdaderamente está sucediendo o a lo que todo está sujeto, simplemente todo continúa su rumbo porque nunca o casi nunca se conoce el trasfondo. Explica el ejemplo en la política, el sistema gubernamental o lo que no se sabe de las empresas.

Sin embargo, Quintela Modia *et. al.*, (2004) teorizan que la violencia simbólica está relacionada con los roles asignados tradicionalmente a los sexos por la cultura, que relega a las mujeres a la dominación masculina, donde hace que las propias mujeres sean las principales acreedoras de

este tipo de violencia. Es decir, que la violencia simbólica se ve reflejada en la violencia física, psicológica y sexual.

Salinas Cervantes (2007) describe la violencia física, sexual, emocional, económica y verbal que la adjunta con la psicológica:

- La violencia física es aquella que agrede físicamente a una persona (o a sí mismo) a través de la fuerza física: golpes, rasguños, pellizcos, sacudidas, entre otras. Y que pueden quedar o no, símbolos de la agresión.
- La violencia verbal/psicológica es un tipo de violencia silenciosa, en la cual, las palabras que se emplean pueden o no ser altisonantes. En esta categoría entran los gritos, las groserías, las manipulaciones, las amenazas y humillaciones verbales.
- La violencia sexual está sujeta a la actividad sexual no consentida.
- La violencia emocional está constituida por los sentimientos y emociones del individuo y siempre es utilizada en su contra. La víctima no se puede abstener porque los sentimientos no lo dejan actuar con claridad.
- La violencia económica es aquella en la que los bienes económicos o materiales juegan el papel principal por el que una mujer persiste al lado de un hombre con ingresos o ingresos mayores. La violencia económica se puede presentar en desprecios, humillaciones, la desvalorización del trabajo de la mujer o en la percepción del ingreso para cubrir las necesidades del hogar.

El insulto

En el territorio mexicano, los habitantes han creado insultos que no son tomados como tal, algunos son para “demostrar cariño”, otros son utilizados para verdaderamente insultar al prójimo y otros son utilizados de una manera cotidiana. Se recalca que no todas las palabras consideradas como insulto deben ser exactamente palabras altisonantes, pero sí pueden ser utilizadas como palabras discriminatorias. Estas pueden venir desde una condición física, social, étnica, de género, religiosa o política.

Fernández Poncela (2012) hace una recopilación de palabras que funcionan como insultos únicamente hacia las mujeres, términos que tienen una connotación despectiva. Ejemplos: “jefa” alusivo a una mujer mandona, “mujer pública, mujer galante, cualquiera, la favorita o cortesana, golfa, zorra” son referidos como “puta o prostituta” que significa: persona que ofrece intimidad física a cambio de un bien económico.

Mientras que, para los hombres, las palabras altisonantes son empleadas con mayor frecuencia: “wey, menso o pendejo” que significa: tonto, estúpido o despreciable, así como la palabra “puto” que últimamente está siendo prohibida en espacios públicos por que el significado que tiene es para referirse a una persona homosexual pero además la palabra “puto” también hace referencia a ser cobarde.

Sin embargo, Fernández Poncela (2012) explica que la figura de la mujer es más utilizada para el empleo de palabras peyorativas. La diferencia por ejemplo de utilizar a la figura materna para una “mentada de madre” que hace alusión a que algo es una grosería, un desperfecto o el descontento, pero la figura paterna se utiliza para considerar que algo está “bien padre” en sentido de que algo está bonito, está bien hecho o que es del agrado.

LA VIOLENCIA ENTRE MUJERES

Desde el punto de vista de Corona Márquez (2019) se considera que durante el desarrollo de las mujeres (desde el nacimiento hasta la edad adulta) no son enseñadas a defender sus opiniones, no buscan el conflicto y tratan de evitar las disputas, adoptando un carácter pasivo. Por su parte, los hombres buscan ser siempre el centro de atención, como en el texto se describe, los hombres tienden a interrumpir para defender sus opiniones. Es por eso que al existir problemas entre mujeres, estos no son tomados con la seriedad correspondiente, adoptan el nombre de “chismes” o simplemente son tomados como conflictos a la ligera. Carmen Alborch en Corona Márquez (2019) expone: “La rivalidad entre mujeres consigue dividir las y enfrentarlas entre sí, pues somos víctimas y verdugos a la vez”

Corona Márquez (2019) quien cita a Aisenson (1994) explica que el conflicto se da por el motivo de la competencia hacia un objetivo, tangible o intangible. Por lo tanto, un conflicto puede ser desatado por tres razones:

- Intrapersonales: Inconformidades interiores. Esta disputa entre sentimientos, emociones y angustias colisiona creando trastornos que puedan fragmentar la integridad de la persona.
- Interpersonal: La búsqueda de beneficios en disputa entre dos personas o una persona y un grupo.
- Intergrupales: Oposiciones entre dos grupos.

Cárdenas (2013) hace mención que el género femenino también se agrede a sí mismo ¿Qué quiere decir esto? Citando al autor, “una mujer con poder, es peor que un hombre” y hasta cierto punto en algunos aspectos de la vida, podría ser tomada como una afirmación.

Con motivo de enriquecer el marco teórico y aún más el tópico de violencia entre mujeres, se comparten a vivencias de prácticas profesionales presentadas por la autora en dos restaurantes en el mes de Abril y en el período Julio- Agosto del año 2022. La que hoy redacta este documento, observó y analizó a ambos recursos humanos, la forma en la que se relacionan como compañeros y en la que trabajan. Se reitera que la cocina del restaurante uno (Restaurante de cortes de carne) estaba conformado en su mayoría por hombres: en el área de cocina, meseros, barra y mantenimiento, mientras que el restaurante número dos (Restaurante de antojitos) se observa que se conforma parcialmente de un número igual de personas de ambos géneros, sin embargo, la cocina funcionaba bajo el mando femenino, mientras que el área de salón funcionaba bajo el mando masculino.

Como se mencionaba anteriormente, un individuo tiene un carácter diferente a un grupo, el grupo forma su propia identidad. La cocina donde predominaban las mujeres estaba conformado por grupos que se definieron por el turno y el área en el que laboraban (servicio, loza y producción). Obviamente, las personas que se encuentran en el mismo espacio y en el mismo horario, tienden a socializar más que las que se encuentran en un horario o área distinta.

Como observación, se logró percibir un ambiente laboral más tranquilo y percibir un ambiente laboral pacífico en el mando de los hombres del primer restaurante, mientras que en el mando de las mujeres del segundo restaurante estaba marcada la diferencia por la mala relación que se suscitaba entre ellas mismas, las causas: chismes, malas caras, celosas con su trabajo o que creían que las demás eran incompetentes, además se debe mencionar que había mucha rotación de personal, por lo que nunca terminaban de establecer al menos una relación de compañerismo.

Por otro lado Corona Márquez (2019) manifiesta que si una mujer desea sobresalir, esta tratará de aislarse del grupo de mujeres por el rechazo o la exclusión del grupo por la simple razón de aspirar a otros cargos, mismo que da lugar a la división entre mujer y grupo, existiendo sentimientos negativos entre ellas o hacia ella.

“La competencia entre mujeres está alimentada y sostenida por las limitadas posibilidades de las mujeres, pareciera que son pocos los lugares disponibles en la vida pública para ellas, cuando lo que ha sucedido es que esos lugares no han sido distribuidos equitativamente” (Corona Márquez, 2019)

Ahora bien, en el inicio del documento se habla de la “mayora” en los restaurantes; se tuvo la oportunidad de tratar con una, la cual, hacía sentir dentro de su espacio y equipo de trabajo (mujeres) cierta tensión. Sin dar por hecho pero que puede ser una posibilidad, las mayores protegen su trabajo y sus conocimientos, haciéndolas un poco celosas o provocando alguna incomodidad a la llegada de algún trabajador nuevo.

Fuentes- Valdivieso (2013) Argumenta que el género femenino está ligado a un pensamiento religioso que las pinta como bondadosas y compasivas con el mismo género. Dando a entender que no pueden enojarse o expresar ciertas emociones que no estén dentro del papel de mujer. Añadiendo que muchas mujeres optan por elegir la subordinación pero que el jefe sea un hombre, ya que Fuentes- Valdivieso (2013) menciona que “las mujeres agreden más a otras mujeres e impiden su desarrollo profesional”.

VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral se genera en las relaciones sociales en el trabajo y está mediada por las relaciones sociales de clase, género y etnia, entre otras, por tanto, tiene relación con las prácticas sociales discriminatorias, a la vez que puede responder a las formas de organización del trabajo tradicionales y no tradicionales, orientadas a influir sobre la productividad o el rendimiento del trabajo (Acevedo, 2012). La violencia en el trabajo puede adoptar ciertas formas como: agresiones físicas, violencia psicológica o acoso sexual, conductas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosadoras.

Hirigoyen (1998) considera que la violencia es una situación que se vive casi desde que se creó el trabajo. Explica que la manifestación de la violencia en los trabajadores tiene como consecuencia el bajo rendimiento, el ausentismo y el cansancio psicológico. El nacimiento del acoso, por ejemplo, tiene lugar en las indirectas u ofensas a una segunda persona que tiende a evitar los comentarios, haciendo que estos se incrementen con el paso del tiempo y por consiguiente, la persona que está siendo violentada se posiciona de manera involuntaria y vulnerable que permitirá las agresiones.

Fuentes- Valdivieso (2013) Plantea dos términos: “la burla y la mofa” que se encuentran inmersas en todos los espacios de trabajo. Detalla que la base de la burla es la envidia de los logros del otro individuo.

Además, menciona que este concepto no es algo que se pueda materializar, sino que con el lenguaje verbal y no verbal puede ser manifestada y que está inmersa en la cultura de cada uno. Las agresiones que se pueden llegar a percibir en pro de las burlas, nacen de manera aguda y que va poco a poco subiendo de nivel, la cual puede ser incluso una causa por la cual el perjudicado se sienta desmotivado, lo cual lo plantea como “una estrategia más del despido laboral”, rozando las barreras del despido justificado- injustificado.

Hirigoyen (1998) Menciona como un ejemplo de violencia laboral a la situación de una mujer embarazada; la cual se emplea desde un grado jerárquico: Patrón- Empleada. El acoso puede iniciar cuando el patrón comienza a tener conciencia de que su empleada, la cual tenía una gran

dedicación en el trabajo, podrá hacer efectivo el derecho de maternidad, que consiste en seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, misma que, ya con las responsabilidades de un hijo recién nacido, puede ser señalada como alguien ausente en su jornada laboral por las siguientes razones: cuando exista algún inconveniente con su recién nacido y tenga que llegar retrasada, salir antes o ausentarse por cuestiones médicas. Por lo que el patrón la tomará como una persona de “de horarios complicados” y tendrá como consecuencia, la inflexibilidad del empleador o el hartazgo del mismo.

“El comportamiento de un grupo no es la suma de los comportamientos de los individuos que lo componen; el grupo es una nueva entidad que tiene sus propios comportamientos” (Hirigoyen, 1998)

La cita anterior refiere a las actitudes adoptadas de uno o varios compañeros hacia un solo compañero, por ejemplo: una mujer en un grupo de hombres, un hombre en un grupo de mujeres, la homosexualidad, las diferencias raciales, religiosas, sociales, entre otras. (Hirigoyen, 1998) Por lo tanto, la llegada de una nueva persona puede crear un ambiente de tensión si no ha existido el diálogo, obviamente, no todos los grupos son así, existen quienes reciben a los nuevos integrantes con buenas actitudes y están a su disposición, pero no hay que descartar que también existe la envidia de puestos de trabajo, cualidades o simplemente miedo al desplazo, mismos que pueden dar lugar a bromas, groserías, gestos negativos o la desacreditación a su trabajo.

DESCONOCIMIENTO DE LA LEY

Se sabe que tanto en las cocinas del país como en casi la mayoría de los trabajos, los colaboradores que forman parte de una empresa no conocen sus derechos laborales, posiblemente, los trabajadores tienen la falta de conocimiento o el temor de solicitar lo que por derecho les corresponde.

El hecho de que la Ley Federal del Trabajo tenga poca difusión, da lugar a que los empleadores y colaboradores continúen dispersos en la ignorancia de sus derechos. Por lo que el abuso de poder puede llegar a hacer apariciones como: jornadas con horas excesivas o mal pagadas, acoso

laboral, violencia laboral (falta de contratos y prestaciones). Estos abusos a veces se encuentran disfrazados como políticas de la empresa.

García (2018) en “El Economista” estipula que solo el 5% de la población mexicana no tiene conocimiento del trabajo digno. El trabajo digno lo define como aquél que permite que los empleados recibir seguridad social, un salario que les permita desarrollarse, capacitación del área, ambiente ergonómico y sobre todo, que no sufra ningún tipo de discriminación.

La Ley Federal del Trabajo es un conjunto de artículos que regula los derechos y obligaciones del trabajador como del empleador, por lo tanto, quien emplee como el que trabaje deberá apegarse a los artículos que lo conforman, sin embargo, para que estas leyes sean efectivas deberá existir un contrato físico entre empresa y la persona que prestará sus servicios.

De los artículos más importantes que muchas de las cocinas pasan por alto, estipulan que la jornada laboral será de: ocho horas para quienes entran en el turno diurno, siete para quienes trabajen en el nocturno y seis horas y media para quienes estén en el turno mixto. Además, cada trabajador tiene derecho de descansar media hora siempre y cuando la jornada sea ininterrumpida, cada hora extra será pagada al equivalente del cien por ciento, excediendo nueve horas, serán pagadas dobles. Los trabajadores con un contrato deben saber que los días de descanso también deben ser pagados y que si se labora en domingo, serán acreedores a la prima dominical, la cual es el 25% del salario diario. (Ley Federal del Trabajo, 2022)

Sin embargo, la ley defiende a ambas partes del contrato, por lo que si un trabajador infringe en las políticas, también deberán hacerse efectivos los derechos del empleador.

METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de corte mixto (cualitativo y cuantitativo) con diseño no experimental (que evita manipular las variables para observar desde el punto natural) con alcance explicativo (que estudia los fenómenos), transeccional y a método inductivo-deductivo, la cual como menciona Álvarez-Gayou (2003) se inicia con observaciones individuales, porque si bien, en el trabajo de campo es identificar, analizar e interpretar lo que se conoce de tiempo atrás, en este documento se plasma entonces de manera certera los hechos de las relaciones interpersonales de los restaurantes, además de que tiene la intención de expresar en un instrumento de medición la estadística de los resultados.

Álvarez-Gayou, (2003) considera que si bien los métodos cualitativos son humanistas, esta investigación va dirigida al estudio de aquellas acciones que motivan al personal a llevar buenas o malas relaciones laborales. Y se encuentra tanto el investigador como los investigadores en el mismo entorno físico.

POBLACIÓN

Esta investigación se abordó por los trabajadores del área administrativa, recepción, cocina y mantenimiento de los restaurantes: Humo y Leña, Cafetería Bonampak, Brazzeiro Churrascaria Do Brasil y Restaurante-Bar Otilia de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

MUESTRA

Se tomó como referencia a 50 trabajadores de los restaurantes antes mencionados. Las personas que van a realizar el llenado de las encuestas y participar activamente en el estudio debe ser de los géneros femenino y masculino que se encuentren en edad legal para laborar. (Mayores de 18 años)

MUESTREO

Esta investigación se llevará a cabo con un muestreo no probabilístico, pues las personas que serán estudiadas cuentan con características específicas que permitirán que la recolección de datos sea pura. Las personas que serán encuestadas, entrevistadas e incluso observadas, tienen en común tanto la convivencia como las historias de vida dentro del restaurante en el que laboran. Y por eso mismo, no se podría dejar a la probabilidad que se estudiara a algún individuo que no pertenezca a las tres áreas que se van a analizar, ni de otros restaurantes, ni de otra ciudad.

VARIABLES

- Género
- Edad
- Motivación
- Comodidad
- Cultura (educación-crianza)
- Relaciones laborales desde la perspectiva de género
- Violencia laboral
- Desempeño laboral

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

La recolección de datos estará a cargo de encuestas. Estas recopilan información después de los hechos y explora cómo se asocian las variables entre sí. (Jensen, 2014) (Anexo 2).

DESCRIPCIÓN DE LAS TÉCNICAS A UTILIZAR

Entrevista cualitativa semiestructurada: En relación a esta técnica Hernández Sampieri et.al. (2010) estima que se deben considerar tres puntos al realizar este tipo de entrevista. (Anexo 1).

- El aspecto práctico, que permita al participante mantenerse motivado, atento y cómodo durante el diálogo de la materia en cuestión.

- El aspecto ético, donde el entrevistador o investigador esté consciente de lo que implica hablar del tema.
- El aspecto teórico, mismo que la guía de la entrevista esté diseñada con la obtención de los datos precisos que puedan hacer entendible y comprensible el estudio.

Observación participante: Donde el entrevistador o investigador se encuentra en el mismo entorno físico para analizar a detalle las interacciones del grupo estudiado. (Álvarez-Gayou, 2003) (Anexo 3).

Historia de vida: Testimonio de aquellas vivencias que si bien detallan, amplían la información. En pocas palabras, son historias de manera colectiva, recolectando al menos datos similares o iguales de diferentes fuentes. (Álvarez-Gayou, 2003)

DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para el análisis estadístico se utiliza Minitab Statistical Software versión 21.1.0 con respecto a las medidas de tendencia central y desviación típica y Microsoft Excel para realizar las gráficas explicativas.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con respecto al cumplimiento de los objetivos de dicha investigación, se llevó a cabo un trabajo de campo realizado en cuatro restaurantes de la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, con el fin de recopilar información general de los trabajadores, así como conocer qué tanto conocimiento tienen acerca de la temática que se aborda.

La información del estudio cuantitativo (encuestas) fue vaciada en la base de datos Minitab Statical Software versión 21.1.0 y Microsoft Excel, así como las entrevistas fueron vaciadas en tablas para facilitar su comprensión. Por otro lado, las historias de vida y la observación participante se presentan escritas según el formato establecido.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Se presenta un total de 50 tablas con la transcripción de las entrevistas realizadas a ambos géneros. Se reserva la información personal del entrevistado como nombre y centro de trabajo. Existieron preguntas que se prefirió omitirlas por cómo se estaba desarrollando la entrevista. Sin embargo, las últimas tres preguntas estaban destinadas para el género femenino, pero se realizaron en general para ambos géneros según iba fluyendo la conversación.

Posteriormente se añaden las historias de vida y la observación participante de los 4 restaurantes visitados además del anexo de imágenes.

Por último se presenta la relatoría tanto de las similitudes de la entrevista como de manera general.

Entrevistas

Tabla 1. Entrevista 1

¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 4 meses	Antigüedad
¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Nada fuera de lo común, hay normas y reglas y hay que acatarlas.	Opinión
¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien, tratamos de llevarnos. En lo laboral siempre hay detalles pero se llevan.	Relación laboral
¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Bien, que no se pierda el respeto.	
En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Solo las recibo.	Jerarquía
¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.	Conocimiento de violencia
¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí, en algunos lugares.	Vivencia o presencia de violencia
¿Cómo se sintió?	

<p>B: Con un poco de temor. No lo viví de parte del restaurante, pero una vez me tocó que unas personas se estaban discutiendo y una de ellas sacó una pistola. Uno nunca sabe lo que puede suceder.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Entre nosotros, de repente.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No, a veces relajando.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Entre meseros.</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: De repente.</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Pues sí, de repente nos hace falta material. Con mis compañeros todo bien.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: El trabajo es bueno.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? Cuando llego, venimos con todo para que nos vaya bien. Durante mi jornada me siento bien, me siento feliz y contento. Al terminar la jornada me siento igual bien, llevo dinerito en la bolsa y pasar tiempo con la familia.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: A veces, en mis descansos.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mi esposa.</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera? B: Ella se encarga de los niños, del aseo, yo trabajo aquí y ella trabaja allá.</p>	<p>Organización</p>

Tabla 2. Entrevista 2

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: El 28 de Agosto de este año.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues no está tan complicado, es agarrarle la onda a las guarniciones y saber montarlo, que se vea bonito, es un tanto divertido. Hay que estar pendientes de las cosas que no se vayan a echar a perder.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Muy bien.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Todos son muy amables.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Sí, solo recibo.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí, creo que hay diferentes tipos: física, verbal y psicológica.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí, a veces se ponen a discutir.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B: La verdad yo no me siento incómodo porque alguna de las dos partes tiene la razón, a pesar de eso, seguimos trabajando en equipo. Normalmente es una corrección.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Muy rara vez.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre?</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?</p>	<p>Eficiencia</p>

<p>B: Sí, todos trabajamos bien, cuando el chef ve que nos estamos atorando, nos llama para que nos dispersemos. El chef no se mete al servicio.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: El motivo principal es personal, me gusta el trabajo, estoy aprendiendo y me siento cómoda aquí.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar, pues siempre estoy tranquila. Durante la jornada me siento muy a gusto, todos son amables. Después de la jornada, me siento cansada a veces, el turno de la mañana, normal. En el de la tarde, un poco aburrida.</p> <p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: No.</p> <p>¿De qué manera?</p>	<p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	--

Tabla 3. Entrevista 3

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 8 años, en 2015.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Siento que soy responsable y eficaz, las tareas me parecen simples.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Buena.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Buena también.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo instrucciones.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Correcto.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Muy poco.</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p>
--	---

<p>¿Cómo se sintió? B: Para mí, no son relevantes.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí, demasiadas.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Sí.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: De parte de los clientes a los vendedores.</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Poco.</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas, anteriormente 10 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Porque son bastantes rápidos en el servicio al cliente, pero rara vez “tambalean”.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta mi trabajo, además por la necesidad.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Cuando llego me siento adormitado pero optimista. Cuando estoy aquí me siento activo y alegre. Cuando me voy me siento aún más alegre, muy liberado.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí, a veces.</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera? B: Barrer, trapear, hacer el oficio.</p>	<p>Organización</p>

Tabla 4. Entrevista 4

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 30 años.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues no todos marchamos al 100, no todos podemos, pero algunos.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: También, bien.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: A veces recibo instrucciones del gerente y también las doy.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Pleitos sí, pero golpes no.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B: Se siente feo. A veces molesta que se peleen por mínimos detalles.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: De repente.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Medio. Porque no todos jalamos parejo.</p>	<p>Eficiencia</p>

<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el trabajo.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar, vengo con toda la actitud del mundo. Durante la jornada, me siento a gusto. Después de la jornada a veces cansado, a veces relajado.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Algunas veces.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B: Aseo.</p>	Organización

Tabla 5. Entrevista 5

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 18 años.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Me gustan, son buenas, son un poco pesadas.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género?(Femenino) B: Pues bien, no tengo problema con ninguna, de aquí no salgo (refiriéndose a su área de trabajo, barra)</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Pues es buena, con ellos sí dialogo más, son más meseros.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo instrucciones.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí, claro.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí, con un gerente.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió?</p>	Relato

<p>B: Muy pesado, bastante tosco, muy grosero.</p>	
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, mucho diría yo. Por los horarios uno tiene que abrir. Los horarios son rotativos, hay días de mucho trabajo y se sacan bien.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta mucho lo que hago, lo que desempeño, me gusta la adrenalina de la barra, tengo responsabilidades que son mis hijos.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Mi estado de ánimo antes de la jornada es bueno. Durante la jornada me siento muy bien. Después de la jornada me siento un poco cansada pero tranquila de que hubo un buen día.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí, comida para mis niños y aseo.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mi hija de vez en cuando.</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera? B: Aseo, limpieza, ropa.</p>	<p>Organización</p>

Tabla 6. Entrevista 6

<p>¿Cuándo inició en la empresa B: Hace 6 meses.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Es mucha responsabilidad. Hay que tener mente y cuerpo en la línea, yo soy ayudante de cocina, por lo que me toca rellenar, pasar, resurtir las cosas y cubro todas las áreas. Algunas veces me cuesta cubrirlos.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien, muy bien.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Súper bien, son más cálidas, me enseñan mucho.</p>	Relación laboral
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Solo recibo instrucciones.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: No.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí, sí lo he vivido. Pasó hoy. ¿Cómo se sintió? B: Muy mal. Me siento competente pero se sintió mal.</p>	Vivencia o presencia de violencia Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Siempre se escuchan.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Para nada.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 9 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, son eficientes. Yo amo lo que hago.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral?</p>	Género predominante

<p>B: En la cocina, las mujeres. En la sala, hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Por el salario, y aparte mi trabajo me gusta “de a madre”.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de entrar al restaurante estaba mal, ya estando aquí cambió todo. Cuando salgo me siento cansado.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí, lavo mi ropa.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	---

Tabla 7. Entrevista 7

<p>¿Cuándo inició en la empresa B: Inicié el 23 de Marzo de 2022.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Considero que son buenas, hay partes pesadas pero la mayoría fáciles.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Bien aunque a veces hay roces.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Las dos.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p> <p>¿Cómo se sintió? B:</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p>
---	--

<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Cuando ingresé sí, después ya no.</p> <p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: No recuerdo.</p> <p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Poco frecuente</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Trabajo de 8 am a 4 pm. 8 horas.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, porque todo sale en tiempo.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta, aparte, tengo mis gastos.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Cuando voy a iniciar apenas me siento normal, cuando estoy aquí, me siento aburrido y cuando termina la jornada me siento desestresado.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa?</p> <p>¿De qué manera?</p>	<p>Acciones</p> <p>Relación departamental</p> <p>Frecuencia</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	---

Tabla 8. Entrevista 8

<p>¿Cuándo inició en la empresa B: Empecé el 15 de Enero de este año.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues me corresponde la caja, los pedidos, facturas, control, corte de caja y de repente apoyo en la barra.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino)</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p>
---	--

<p>B: Me llevo bien, con todos.</p>	
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino)</p>	
<p>B: Me llevo un poco mejor.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones?</p>	Jerarquía
<p>B: Recibo instrucciones.</p>	
<p>¿Entiende usted qué es la violencia?</p>	Conocimiento de violencia
<p>B: Sí.</p>	
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas?</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>B: No, para nada.</p>	
<p>¿Cómo se sintió?</p>	Relato
<p>B:</p>	
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p>	Palabras altisonantes
<p>B: No, aquí es tranquilo, solo ellos dos están y está tranquilo.</p>	
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral?</p>	Acciones
<p>B: No.</p>	
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?</p>	Relación departamental
<p>B:</p>	
<p>¿Con qué frecuencia ocurre?</p>	Frecuencia
<p>B:</p>	
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente?</p>	Jornada laboral
<p>B: 10 horas.</p>	
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?</p>	Eficiencia
<p>B: Sí. Porque tenemos lo necesario para trabajar, tanto acá como en el área de caja, tenemos lo necesario.</p>	
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral?</p>	Género predominante
<p>B: Pues yo estoy más en contacto con los hombres, pero en cocina son las mujeres, en el restaurante los hombres.</p>	
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar?</p>	Motivaciones
<p>B: Me siento a gusto y hay buen salario.</p>	
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?</p>	Estados emocionales
<p>B: Antes de iniciar, me siento bien. Mientras que estoy en mi jornada, me siento cansada y de igual manera a la hora de salir, me siento cansada.</p>	

<p>Mujeres</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí, a veces. Hay cosas que quedan pendientes.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mis hijas, que ya están grandes.</p> <p>¿De qué manera? B: Aseo, comida, lavan la ropa.</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 9. Entrevista 9

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Yo inicié un 28 de Marzo de 2008. Voy para 15 años.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Mi responsabilidad es la atención al cliente. Antes de que yo deba atender al cliente, se informa el producto y lo que hay en existencia, qué hay y qué no hay. Es muy poco pesado, si te gusta tu trabajo, nunca es pesado.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: La relación es importante, la comunicación de manera principal. Se llevan pesado pero se llevan bien. Son familia, son compañeros, pasamos mucho tiempo aquí. Si no les gusta, puede haber detalles, hay que tener una mentalidad fuerte. Personas negativas siempre hay.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Nos llevamos bien, debe haber química entre todos los empleados. Todo debe funcionar.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo instrucciones.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí. Algunos les suelen llamar “bipolar”, pero son muchas cuestiones.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Es parte de, por la presión cuando se llena.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B: Cuando hay este tipo de presión me emociono. Cometo errores cuando está lento.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: A veces, depende de cómo te lleves con tus compañeros.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>

<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 12 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Se ve sencillo pero no todos saben vender. Echamos apuesta para ver quién vende más, tenemos una mentalidad positiva, pues se requiere para saber vender tu producto.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Ambos géneros, estamos iguales.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta la cocina, me gusta trabajar en la cocina porque me gusta comer bien. Me gusta mi trabajo, este es mi ámbito.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: En las tres me siento bien, tengo actitud positiva ante el trabajo.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Hago aseo en la mañana, barro y trapeo en mi casa. Me motiva tener limpio todo. Siempre hay que dar una milésima más a la empresa. Hay que hacer las cosas bien.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B:</p>	Organización

Tabla 10. Entrevista 10

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 6 años</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales?</p>	Opinión

<p>B: A mí me corresponde el área de atención a clientes. Yo comencé sin saber nada. Hay que estar capacitados en cómo se saca un corte de carne. Por lo que es necesario saber si se sacan bien los cortes y el manejo de la cocción. Hay que tener interés y rapidez y saber combinar una bebida con un platillo.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien, existe mucho compañerismo.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Bien también, somos compañeros, debe de haber respeto.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Las dos.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No, pero sí regaños como todo jefe.</p> <p>¿Cómo se sintió? B:</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: No, solo son juegos.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No. Pero lo he visto en otros lugares.</p> <p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p> <p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Es complicado, no tengo un horario de salida.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, somos buen equipo. Nos hemos pulido, somos compañeros y como trabajamos en equipo, todos ganamos.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres somos un poquito más.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar?</p>	<p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p> <p>Relación departamental</p> <p>Frecuencia</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p>
---	---

<p>B: Me gusta mucho. No sabía de cocina y me gustó quedarme aquí, me agrada el conocimiento.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes y durante me siento motivado a sacar el día. Después de la jornada me siento cansado, sin embargo, el cuerpo se acostumbra a andar en movimiento.</p> <p>Mujeres: (No se le preguntó)</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: ¿Alguien más apoya en casa? B: ¿De qué manera? B:</p>	<p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	---

Tabla 11. Entrevista 11

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: 1° de Marzo de 2018.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Me gusta, me entretengo, me gusta que las cosas salgan bien, me gusta todo lo que hago.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Bien.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Me llevo bien.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo y doy.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Más o menos.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Miradas feas.</p> <p>¿Cómo se sintió? B: Me siento mal, no debe ser así.</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p>
--	--

<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Sí.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Solamente en cocina.</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: A veces</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 11 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Se saca el pedido.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: En la cocina, las mujeres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta mucho mi trabajo y me gusta hacerlo bien.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar, me siento bien. Durante la jornada me siento bien y contenta. Ya después me siento bien, un poco cansada.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: No.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B:</p>	Organización

Tabla 12. Entrevista 12

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Inicié hace 4 años.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues me gustan mis tareas, algunas son fáciles, otras son difíciles.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Pues es llevadera.</p>	Relación laboral

<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Igual bien aunque con un poco más de respeto.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Las dos.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Groserías sí, pero no en sentido de ofensa.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 9 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, bastante. Porque a veces hemos sacado servicios que requieren más personas.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el trabajo. Es satisfactorio saber que llegas a puntos que no sabías que podías llegar.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Cuando llego me siento normal, contento. Mientras estoy aquí me siento a gusto. Cuando salgo de la jornada me siento agotado, a veces. Es demandante, demanda mucha actividad física.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa?</p>	Labores domésticas

B: En ocasiones.	
¿Alguien más apoya en casa? B: Sí.	Censo
¿De qué manera? B: Trabajan y levantan la casa.	Organización

Tabla 13. Entrevista 13

¿Cuándo inició en la empresa? B: Este año en Mayo.	Antigüedad
¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Bien, es fácil pero un poquito “camoteado”.	Opinión
¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Me llevo bien.	Relación laboral
¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Igual bien.	
En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Solo recibo.	Jerarquía
¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.	Conocimiento de violencia
¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.	Vivencia o presencia de violencia
¿Cómo se sintió? B:	Relato
¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Casi no. Esta gente es muy buena.	Palabras altisonantes
¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Nada de eso.	Acciones
¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:	Relación departamental
¿Con qué frecuencia ocurre? B:	Frecuencia
¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente?	Jornada laboral

<p>B: Entro a las 12 y salgo a las 11 pm. 11 horas.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Todo sale adecuadamente.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el trabajo, es agradable el lugar en el que me encuentro y el salario me gusta.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Hago ejercicio todas las mañanas, por lo que me siento bien antes de llegar. Durante la jornada me siento bien, gracias a Dios. Después de salir me siento un poquito cansadito.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: No.</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	--

Tabla 14. Entrevista 14

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: 8 de Mayo de 2021.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Muy bien, normales.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Bien, lo normal.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Lo normal también.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo únicamente.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p>
--	--

<p>B: Sí.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p> <p>¿Cómo se sintió? B:</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Groserías, pero lo normal. Por ejemplo: “Wey”</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p> <p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p> <p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, porque hemos tenido “camotiza” y hemos salido bien.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Mis hijos.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar, me siento bien. Durante mi jornada también me siento bastante bien. Al salir, me siento cansada, ya me quiero ir.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí. Atender a mis hijos.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mi mamá.</p> <p>¿De qué manera? B: Cuida a mis hijos en el transcurso del día.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p> <p>Relación departamental</p> <p>Frecuencia</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	---

Tabla 15. Entrevista 15

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: 2019.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Todo bien, algo cansado y un poco agotador.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Bien.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Igual bien.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Aquí no.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Pocas.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Que yo haya escuchado, no.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Mmm, sí. Sí sale uno con todo.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres.</p>	Género predominante

<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Mis hijos.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento incómoda, no sé qué hay que llegar a hacer. Ya ahora que estoy dentro del trabajo me siento bien, ya sé qué voy a hacer. Al final del día me siento agotada.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí, el “qué hacer” de la casa.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mis hijos.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B: Los “qué haceres”.</p>	Organización

Tabla 16. Entrevista 16

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: 7 meses.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Bien.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Me llevo muy bien.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Lo mismo, hija. Nomás que no nos falten al respeto.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí, el maltrato.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p>	Palabras altisonantes

B: Groserías no.	
¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.	Acciones
¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:	Relación departamental
¿Con qué frecuencia ocurre? B:	Frecuencia
¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Mi trabajo es de 12 – 11 pm.	Jornada laboral
¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, me gusta mi trabajo.	Eficiencia
¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres.	Género predominante
¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta y la necesidad también.	Motivaciones
¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento contenta. Ya aquí me sigo sintiendo bien. Después de la jornada, un poco cansadita.	Estados emocionales
Mujeres:	
Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: A veces sí, a veces no, porque llega uno cansada.	Labores domésticas
¿Alguien más apoya en casa? B: No.	Censo
¿De qué manera? B:	Organización

Tabla 17. Entrevista 17

¿Cuándo inició en la empresa? B: Aproximadamente el 16 de Febrero de 2018.	Antigüedad
¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Desde mi punto de vista, normal, a final de cuentas a todos nos corresponde hacer algo. Es un poco pesado pero es parte del trabajo.	Opinión

<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien, en todos los departamentos.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: También, siempre he intentado llevarme bien.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo solamente.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí. Mentadas de madre.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Hasta cierto punto, pero queda como juego, nunca es a modo personal.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Es entre hombres y mujeres.</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Rara vez.</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 11 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Hasta cierto punto se logra sacar el servicio.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres en cocina pero la mayoría en el restaurante son hombres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: En parte el sueldo, pero la cocina es algo que siempre me llamó la atención.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?</p>	Estados emocionales

<p>B: Antes de llegar, con un poco de flojera. Durante la jornada me siento bien, me gusta oír música. Después de salir, me siento satisfecho de cumplir mi día laboral.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No, llego a cenar y a dormir.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí.</p> <p>¿De qué manera? B: Con el aseo.</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	--

Tabla 18. Entrevista 18

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 3 meses.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Son las básicas, nada fuera de lo normal.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Bien, sin detalles.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Claro.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p> <p>¿Cómo se sintió? B:</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: De repente.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p>
--	--

<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 10 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, se llega a las metas.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Es un lugar agradable, el salario es lo principal.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento contento. Durante la jornada me siento bien. Ya después de la jornada me siento cansado pero satisfecho.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B: Aseo.</p>	Organización

Tabla 19. Entrevista 19

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace mes y medio.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Es buena.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género?(Mujeres) B: Regular.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? B: Es buena, me llevo mejor.</p>	

<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Solamente recibo instrucciones.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No, no he vivido violencia.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: De vez en cuando, por ejemplo: Menso, animal.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Nada de humillaciones.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 9 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, son eficientes porque son muy buenos haciendo su trabajo.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hay más hombres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Seguir estudiando.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar, con flojera, durante el tiempo que estoy aquí, me siento despierta. A la salida, me siento feliz pero triste porque ya me voy.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mi mamá.</p>	Censo

<p>¿De qué manera? B: Me ayuda con mi ropa, hace el aseo, la cena, etc.</p>	Organización
---	--------------

Tabla 20. Entrevista 20

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace un año.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: En mí cae toda la responsabilidad, somos la cabeza del equipo.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Un poco estricto, no hay que confundir amistad con lo laboral.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Es un poco más suave, no les puedo hablar fuerte.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo de gerencia y doy a la cocina.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí, como en todos lados.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 12 horas o más.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?</p>	Eficiencia

<p>B: Sí, porque todos somos responsables. Todos tenemos que responder, todos somos necesarios.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres y hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Mi familia.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Me siento bien al llegar. Durante el trabajo igual me siento bien, dependiendo también de la jornada. Al salir, me siento cansado.</p> <p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B:</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	--

Tabla 21. Entrevista 21

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 1 año y medio.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: No son pesadas.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Muy bien.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Súper bien.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo y doy.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Ninguna.</p> <p>¿Cómo se sintió?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p>
---	---

<p>B:</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Son relajos nada más. En el reglamento no está permitido.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No. Cada compañero merece respeto.</p> <p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p> <p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 10 horas.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, pero en otras ocasiones podría ser mejor.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Ambos.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Porque el lugar es flexible.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Pues antes de llegar me siento normal. Cuando estoy aquí en el trabajo me siento muy bien, me siento en casa. A la hora de salir me relajo, me siento bien aunque un poco cansada.</p> <p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí.</p> <p>¿De qué manera? B: Aseo, lavan la ropa y hacen la comida.</p>	<p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p> <p>Relación departamental</p> <p>Frecuencia</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 22. Entrevista 22

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Inicié el 10 de Mayo de 2022.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p>
---	----------------------------------

B: Sacar las bebidas y lavar platos.	
¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Son buenas.	Relación laboral
¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Igual, mejor que con los hombres.	
En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Las dos.	Jerarquía
¿Entiende usted qué es la violencia? B: No.	Conocimiento de violencia
¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí, de vez en cuando.	Vivencia o presencia de violencia
¿Cómo se sintió? B: Mal, es feo que te hagan así.	Relato
¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: De vez en cuando una o dos.	Palabras altisonantes
¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: A veces sí.	Acciones
¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: De hombre a hombre.	Relación departamental
¿Con qué frecuencia ocurre? B: De vez en cuando, cada dos o tres días.	Frecuencia
¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Casi 12 horas.	Jornada laboral
¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Es un apoyo mutuo.	Eficiencia
¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Las mujeres.	Género predominante
¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el trabajo.	Motivaciones
¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento nervioso. Durante mi jornada me siento animado. Al salir me siento cansado.	Estados emocionales

<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B:</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 23. Entrevista 23

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Llevo trabajando 2 años.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Considero que mis responsabilidades eran al principio ligeras y poco a poco fueron incrementando. La frecuencia y el abuso a la hora de delegarme actividades fue incrementando debido a que por un mal ambiente laboral una de las trabajadoras tuvo que renunciar.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Era difícil y complicado porque me exigían a comparación de las mujeres, me exigían un poquito más. Sobre todo en labores físicas cuando se refería a cargar ollas de 20 L o sacos. La comunicación era muy distinta porque por ejemplo, a una mujer no le gritaban y a los hombres sí. Además existía cierto favoritismo hacia el personal femenino que al masculino.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Muy buena, debido a que no intervienen en el trabajo y yo no intervengo en el de ellas. Me apoyan de manera moral y con algunos consejos a la hora de equivocarme.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Cuando comencé solo recibía, posteriormente me tocó capacitar a nuevos trabajadores y tenía que enseñar y delegar.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Violencia física nunca pero verbal sí.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió?</p>	<p>Relato</p>

<p>B: En un principio nada agradable porque yo era nuevo en el ambiente pero con el tiempo tuve que acostumbrarme a esta forma de relacionarme.</p>	
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p>	Palabras altisonantes
<p>B: Como la mayoría de los trabajadores eran damas, no era muy frecuente, a menos de que llegaran a un límite muy alto.</p>	
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral?</p> <p>B: Nada.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?</p> <p>B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre?</p> <p>B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente?</p> <p>B: Está destinada a ser 8 horas pero sobrepasa. Generalmente son de 10 a 12 horas y solo recibo pago de 8 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?</p>	Eficiencia
<p>B: Sí. Cada uno respeta su función organizacional y por lo tanto cada quien sabe qué y cómo hacer las cosas.</p>	
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral?</p> <p>B: Femenino.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar?</p> <p>B: El aprender a cómo desenvolverme en el ámbito profesional y la necesidad de obtener un beneficio económico adicional.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?</p> <p>B: Antes de entrar siento estrés porque siempre busco la puntualidad y generalmente cuando llego a mi lugar de trabajo me tocan horas “camote”.</p>	Estados emocionales
<p>Durante mi jornada me siento presionado pero conforme con la presión.</p> <p>Después de la jornada me siento cansado pero satisfecho de poder sacar el trabajo diario.</p>	
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa?</p> <p>B: No, simplemente llego y hago algo de comer, luego me duermo.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa?</p>	Censo

B: Sí. Mis papás	
¿De qué manera? B: Económicamente.	Organización

Tabla 24. Entrevista 24

¿Cuándo inició en la empresa? B: 23 de Diciembre de 2020.	Antigüedad
¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: No están concretas.	Opinión
¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género?(Masculino) B: Bien, chido.	Relación laboral
¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Igual, con más respeto.	
En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo órdenes y doy instrucciones.	Jerarquía
¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.	Conocimiento de violencia
¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí, he presenciado.	Vivencia o presencia de violencia
¿Cómo se sintió? B: Me impacté, me quedé con preocupación.	Relato
¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Casi no.	Palabras altisonantes
¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Sí.	Acciones
¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Todos contra todos.	Relación departamental
¿Con qué frecuencia ocurre? B: Casi siempre, cuando algo sale mal.	Frecuencia
¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 10 Horas.	Jornada laboral
	Eficiencia

<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: No. Falta capacitación en todos los sentidos.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el lugar y el trabajo.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes, me siento bien. Durante, empiezan las presiones. Después me siento relajado.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí.</p> <p>¿De qué manera? B: Hacen el aseo de manera general.</p>	<p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	--

Tabla 25. Entrevista 25

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Inicié en 2017.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Cada quien tiene una y debe acatar sus responsabilidades. Cada uno debe ser responsable, actuar y hacer lo que debe de su área. Conocer y saber lo que le toca. Nosotros damos la cara y atendemos al frente, no hay que olvidarnos de los de atrás. Todos somos un equipo, como en el fútbol. Todos tenemos la misma responsabilidad.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Voy por categorías, con mi jefe inmediato hay buena comunicación, tengo confianza y buena energía con él. Con el segundo jefe no puedo decir lo mismo pero no deja de ser mi jefe.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Yo respeto como varón y las respeto como damas. Soy cortés, pido todo por favor y no les exijo.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p>
---	---

<p>B: Solamente recibo.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Claro. Hay diferentes tipos. Verbal, física, con miradas.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: He presenciado y he vivido.</p> <p>¿Cómo se sintió? B: Te quita el autoestima, te baja la moral. No das el 100%, se siente uno incómodo. Dan ganas de atravesar uno de estos (señala un cuchillo)</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p> <p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p> <p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 10 horas.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, porque nos entendemos, nos equilibramos y nos apoyamos.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Femenino.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Es agradable el trabajo, me gusta y tengo buen sueldo.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes y durante me siento positivo. Al final me siento satisfecho porque llevo algo a casa y cansado</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B:</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p>	<p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p> <p>Relación departamental</p> <p>Frecuencia</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p>
---	--

¿De qué manera? B:	Organización
-----------------------	--------------

Tabla 26. Entrevista 26

<p>¿Me podría decir por favor, cuándo inició en la empresa? B: ¿Aquí? Empecé el día... Octubre, el primero de Octubre. Ah no, Agosto. Primero de Agosto.</p>	Antigüedad
<p>¿Qué opiniones o cuáles son sus impresiones con respecto a sus responsabilidades aquí? B: ¿Qué opiniones?</p>	Opinión
<p>¿O qué impresiones tiene? ¿Cómo considera que son sus labores aquí o sus responsabilidades? B: Pues te voy a ser muy sincero, es la primera vez que tengo una gerencia general, nunca he tenido gerencia de alimentos y bebidas, pero una general como tal no. Mis responsabilidades son mayores a las que gerente de cocina, entonces es mayor la responsabilidad, y está padre. Son retos nuevos, son proyectos nuevos y me gusta.</p>	
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género, con los hombres? (Masculino) B: ¿Cómo es mi relación? Bien, yo considero que bien.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo se lleva con las mujeres? B: Igual, a como me llevo con los hombres, me llevo con las mujeres. No distingo géneros, al minuto de llamarles la atención pues obviamente no soy como los otros, con mentadas de madre ni nada de gritos, si les voy a llamar la atención muy de manera personal, mejor lo siento, platicamos y si es plática motivacional en cocina, me paro delante de todos. Pero los trato igual.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía dice que recibe o da instrucciones, me imagino que usted las da ¿También recibe instrucciones? B: Sí</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted lo que es la violencia? B: Así es.</p>	
<p>¿Ha vivido usted algún caso de violencia durante sus jornadas? B: ¿Laboral? Sí</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Cómo se sintió?</p>	

<p>B: Pues te sientes mal, literalmente humillado, no te puedes sentir de otra manera, las humillaciones son así y literalmente te la tienes que tragar toda.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Se escuchan palabras o groserías por aquí en el entorno?</p>	
<p>B: Sí.</p>	
<p>Pero con respecto por ejemplo durante el “rush” de que sea, no sé</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Una expresión de persona hacia un objeto o de persona a persona?</p>	
<p>B: De persona a persona, en seco, en palabras.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante acá?</p>	
<p>B: Mmmm... Namás pa que me entiendas se han dicho “Hey tú, pendejo, pendeja, verga, gay, mampo” hasta ahí. No sé si se humillan entre ellos o se llevan.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Pero como la parte racista o discriminatoria?</p>	
<p>B: Ah no.</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?</p>	
<p>B: Mesero a mesero, encargada de barra con meseros, cocineros.</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre?</p>	
<p>B: Mmm, haz de cuenta que, cada... anteriormente era muy concurrente, ahorita ya le bajaron un poco.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Cuánto dura su jornada normalmente?</p>	
<p>B: ¿La mía? De 12 a 13 horas.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Considera que su brigada o el equipo de trabajo al que pertenece es eficiente y por qué?</p>	
<p>B: Sí son eficientes, sacan su trabajo, anteriormente ellos se “cuatrapeaban” mucho porque había un gerente que es chef también pero era muy bipolar. O sea, les mentaba la madre, te digo porque estuve una semana con él en lo que me entregaban y de que hasta los meseros de que “Hijo de tu madre, pendejo, no puedes hacer esto, chingas a tu...”</p>	
<p>Entonces ahorita ya, yo no soy así, sí me enseñaron a ser así, en la escuela, pero no porque a mí me hayan tratado así, voy a seguir la escuelita de tratarlos igual a ellos, entonces yo les he dicho, yo les doy mucha confianza ya saben lo que hacen, no es primer año ni segundo año que están trabajando acá, tengo gente que tiene 18 años trabajando aquí.</p>	
<p>Anteriormente los capitanes no tenían voz ni voto, ahora ya reuní a todos en el salón hasta los de mantenimiento y les dije “a partir de hoy el que no le haga caso al capitán de la mañana ni de la tarde o la mayora o al chef, si no le hacen caso es como si no me estuvieran haciendo caso a mí, una. Dos, yo no estoy</p>	

<p>acostumbrado a mentarles la madre, me gusta hablar como es, no repito dos veces y a la tercera ya tomo una acción“.</p> <p>¿Cuál es mi definición de acción? Es sancionarlos con lo que más le duele a la gente., les quito la propina, los tumbo un día, les quito descanso, para que vayan agarrando.</p> <p>A: Solo en cuestiones de que ocurran incidentes</p> <p>B: Sí, ahorita ya ha cambiado mucho todo. Todos agarraron un chip... bien. Ya hablé con ellos, ya los coordiné, debían coordinarse. No sabían qué era un “mise en place”, les enseñé a hacer un “mise en place” para piso, para cocina, para todo y a separarlos. Haz de cuenta quién es bueno en el sartén, quién es bueno en la plancha, quién realmente sí monta bien, o sea, empecé a deslindar y a separarlos, porque antes se me metían seis y los seis en la línea y entonces era un choque cañón, horrible. Y ahorita pues ya todos trabajan como deben.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Las mujeres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? A parte de su salario ¿Le gusta? B: Me gusta mi trabajo, me apasiona mi trabajo.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes de la jornada, durante la jornada y después de la jornada? B: Siempre estoy de buen humor, cuando tengo algún detalle o tengo algún incidente con los clientes voy y los trato. Agradar a un cliente es de las cosas más difíciles que hay en el mundo. Siempre dicen que hay que darles, que el cliente tiene la razón, y no es cierto, no siempre hay que darle la razón a un cliente. Hay que tratarlos. Como empiezo así me gusta ¿Por qué? Porque mayormente pues me la paso acá, acá estoy todo el día y como pa’ amargarme y que yo esté así frustrado, no me agrada.</p> <p>¿Después de aquí de la jornada, llega a hacer labores en casa? B: Sí, le llego a dar de cenar a mis hijos, me pongo a ver la tele, si me toca doblar ropa, doblo mi ropa y la de ellos, a hacer tarea.</p>	<p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p>
---	---

Tabla 27. Entrevista 27

<p>¿Me podría decir por favor cuándo inició en la empresa? B: Ay mami, tiene hace 15 años que estoy. No me acuerdo qué fecha.</p> <p>¿Cómo considera o qué opina acerca de sus responsabilidades en la cocina? B: ¿Qué opino? A mí parece un lugar agradable para trabajar, porque ya tengo 15 años aquí, ya es una cuenta bastante. Como me</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p>
--	----------------------------------

<p>gusta pues lo que hago, o sea no le encuentro nada, no le pongo pero pues porque me gusta.</p>	
<p>¿Qué le toca hacer aquí? B: Aquí estoy en línea, estoy en estrellados, estoy en varias cosas que sacamos.</p>	
<p>¿Cómo es su relación laboral con las mujeres? B: Bien.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo se lleva con los hombres? B: Súper bien.</p>	
<p>¿Mejor que con las mujeres? B: Igual, es igual, el trato es igual.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones o da instrucciones? B: Recibo</p>	Jerarquía
<p>¿Sabe usted qué es la violencia? B: Pues un poco.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Qué conocimientos tiene? B: Bueno, pues con respecto pues a mi esposo que era agresivo, celoso, nada más. Lo más básico.</p>	
<p>¿Ha vivido algo así o gritos durante la cocina? B: No. Lo normal ahora sí.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Se escuchan groserías por acá, cuando anda usted por aquí? B: Pues ya ves que de vez en cuando somos un poquito así groseritos pero lo normal, pues ya ves.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera racista o algo así por acá? B: No, nada.</p>	Acciones
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Entro a las 7 y salgo a las 3 de la tarde. 8 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que equipo de trabajo es eficiente? B: Sí. Porque yo lo siento, no me estreso tanto, nos coordinamos bien.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? ¿Hombres o mujeres? B: Las mujeres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? Puede ser tanto salarial, que le guste la cocina. B: Me gusta</p>	Motivaciones

<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes de venir? B: Muy bien. Estoy vestida de amor. Estoy llena de amor ¿Qué más puedes pedir cuando hay amor en tu casa, en tu familia, dónde vas?</p> <p>¿Cómo se siente cuando está aquí? B: Muy bien.</p> <p>¿Cómo se siente después de que se va, cansada? B: No, mamá, para nada. Mi vida sigue normal, no cambia ni nada. Al contrario, llego a mi casa y me convierto en abuelita, me esperan mis niños.</p> <p>¿Llega a hacer labores en casa? ¿Cena, lavar ropa? B: No.</p> <p>¿Alguien más la apoya en casa? B: En mi casa me apoya mi hija, mi yerno y los que estén a mi lado.</p> <p>¿De qué manera la apoyan? B: Me sacan a comer, me sacan a pasear, me llevan de viaje, me dan dinero, me apapachan, me dan mucho amor ¿Qué más puedo pedir, mamá? Mientras yo tenga eso en mi casa, yo soy feliz a donde estoy, porque yo vengo llena de amor, vestida de amor, eso cuenta mucho. Porque si tú sales de tu casa con el amor puesto encima, puedes caer en el lugar más bajo pero si tú tienes mucho amor en tí misma, no pasa nada.</p>	<p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	---

Tabla 28. Entrevista 28

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Febrero del año pasado.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues yo considero que mis tareas no son complicadas, yo me encargo el área de compras y ventas de la cafetería. Este... me encargo de todo el almacén, de abarrotes, carnes y de todas las marcas que nosotros manejamos para la elaboración de los alimentos.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las mujeres? B: Bien, me llevo bien con ellas.</p> <p>Observación: Como esta persona no se identifica ni con el género masculino ni con el femenino, opté por preguntar de esta forma.</p> <p>¿Y con los hombres cómo se lleva usted?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p>
---	--

<p>B: Pues igual, más o menos. Me limito mucho.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo instrucciones y en algún momento también me toca darlas.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí, claro.</p> <p>A: ¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p> <p>¿Cómo se sintió? *Se omitió la pregunta*</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Anteriormente sí. Porque se encontraba otro gerente. Pero sí, anteriormente con el anterior gerente, este sí, él era un poco explosivo en cuanto a su carácter y sí, yo siempre, bueno, desde que entré aquí siempre he sido el encargado del almacén. Entonces de su parte de él sí, en algún momento sí. Al principio era como un juego posteriormente ya era así como que una agresión porque sí me pateaba o me golpeaba, me gritaba, o sea, cosas así. Era una persona un poco prepotente, la verdad. Ahorita que ya está el Chef Diego, pues todos estamos más tranquilos. Él explica las cosas, cómo las quiere y tú tienes que hacerlas. Mientras tú hagas las cosas bien, no hay ningún problema.</p> <p>Pero, de lo que has visto ¿Has visto que la parte de la violencia haya sido hacia otra persona? B: Sí, hubo una situación un poco complicada acá. De que el anterior gerente era pareja o su novio de la encargada de barra; entonces a todos los meseros como que los celaba y les decía “si tú esto, si tú le hablas así a tal persona, voy contra ti, te voy a quitar tu propina ¿Sabes qué? Te voy a descontar un día de trabajo por decirle “Me puedes hacer esto, mi amor”</p> <p>Entonces sí, si era como que muy tajante. Pero sí, había cosas que de plano, no eran las correctas.</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8-9 horas.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, claro. Porque, bueno, en el caso de la cocina, cuando hay mucha “camotiza” las señoras a pesar de que ya son personas grandes, la mayor parte, tienen la experiencia para sacar el trabajo y en cuanto a los meseros a pesar de que ya son meseros, El restaurante es muy conocido por sus meseros, porque ellos tienen mucha antigüedad trabajando acá, por el servicio, ya como</p>	<p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p>
--	--

<p>que los clientes los ubican y es más rápido pues, porque ya saben los que ellos quieren, entonces de esa manera como que facilita el trabajo hacia la cocina.</p>	
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral, los hombres o las mujeres?</p> <p>B: Pues es mixto. Porque anteriormente trabajaban turno completo las señoras pero ahorita ya es mixto porque las mujeres están de turno. Los meseros igual tienen dos turnos. Los dos géneros predominan.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar?</p> <p>B: Mira, yo estoy aquí porque vine a pedir trabajo y me dieron el trabajo. No era mi área esta, anteriormente yo estaba en el área de caja y posteriormente fui viniéndome hacia este lado, al área de almacén y me quedé aquí. Ya ahorita que está el chef Diego pues ya me dejaron aquí y también los fines de semana yo cubro la caja cuando no está la trabajadora de ahí. Me gustan las dos partes, es más tranquilo almacén, en cuanto allá enfrente es lidiar con el cliente y lidiar con los meseros, porque hay cosas que no les parecen a veces y se molestan y sabemos perfectamente bien que cuando uno trabaja en una cocina, todo el tiempo está uno caliente, pues, es normal. Pero pues es la contra parte, de aquí es un poco más tranquilo en cuanto a lo administrativo y comprar todos los pedidos que se necesita para el restaurante y allá fuera pues lidiar con ellos, lidiar con los clientes y aquí dentro de la cocina todo el tiempo es el estrés de que “sabes qué, se me olvidó esto, se me olvidó aquello”. El rollo es sacar la jornada de trabajo.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?</p> <p>B: Pues cuando llegó acá, llego bien, a veces hay cuestiones en la cocina que te molestan pero pues sabes que es trabajo y se te pasa. Durante la jornada una parte de estrés, luego más calmado y después a descansar.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa?</p> <p>B: Sí, llego a hacer aseo y labores. También llego a hacer mis tareas porque también estudio.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa?</p> <p>B: No.</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera?</p> <p>B:</p>	<p>Organización</p>

Tabla 29. Entrevista 29

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: A principios de Febrero, fue como el 1 o 2 de Febrero.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues al principio tenía más responsabilidades que ahorita, por ejemplo de que pasaba lista, yo era la encargada de checar todo y ahorita se encargan de eso pues los capitanes de meseros.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: De hecho muy bien. Son con las que más me llevo pues, porque los meseros pues son todos hombres. Me llevo con la cajera, la niñera y la que vende.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Pues nada más se trata de trabajo ahora sí que ni me llevo, ni nada, porque trato de ser de trabajo nada más.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B: Pésimo, la verdad. Porque se supone que mi puesto debe de ser también de, o sea, estoy, primero es el gerente, después son los capitanes de meseros y luego soy yo, y ponte que a mí me dejan hasta lo último.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Sí.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: De parte de los meseros. De todos contra todos, pero también hacia mí.</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: No muy seguido, pero sí ocurre, en lo que llevo trabajando que son 8 meses, he tenido problemas directamente con ellos como unas 4 veces.</p>	<p>Frecuencia</p>

<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Es de 8 de la mañana a 5 de la tarde. Son 9 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, de hecho sí. Porque como mi puesto es ser hostess, yo soy la que recibe a los clientes, los acomodo en su lugar, les doy la bienvenida, yo creo que es algo principal y fundamental.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Pues creo que las mujeres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: De hecho, el salario no está tan mal, me ayuda muchísimo, me gusta lo que hago aunque no tengo tanta experiencia porque es primera vez que estoy trabajando en este puesto, sí me gusta y pues ahorita como no estoy estudiando, me la llevo trabajando.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Pues hay días buenos y días malos. Hay días que no sé, vengo muy alegre, muy contenta porque hay algunos clientes que son frecuentes, que la verdad me alegra mucho el día que son muy amables pero igual hay clientes muy groseros y me lo arruinan todo. Igual cuando tengo problemitas con los meseros, ponte que ya me amargaron todo el día. Lo único que quiero es irme a mi casa, pero a veces sí me gusta mucho estar acá. Pues hay de todo.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: O sea, no todo. Lo que es básico, acomodar mi cuarto, a veces lavar los trastes, barrer, pero no me enfoco tanto en los que hacer.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí, mi mamá.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B: Aseo, la comida.</p>	Organización

Tabla 30. Entrevista 30

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Entré un 8 de Febrero de hace 14 años.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: A mí me gusta, porque yo cuando entré, me aventaron a lo ciego y gracias a eso me puse, desperté y sí, pude desempeñarme.</p>	Opinión

<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino)</p> <p>B: Pues ahorita ya tranquilo, pero casi, yo soy una persona que si me hablan, les contesto, si me hacen relajo, también entro y si no, yo mejor me aparto. No tengo tiempo de estar solo acá, yo soy una persona que filetea, yo hago las carnes, o sea yo estoy en la fileteada, en la tabajería y casi no tengo tiempo de estar acá. Como por ejemplo ahorita ya tengo trabajo por hacer. Y yo me meto el día que mi compañera descansa y está en los estrellados, me toca estar ahí. Para mí es una dicha y es un orgullo el haber estado saltando en todos los lugares y gracias a esos impulsos estoy en donde estoy. Porque yo no entré en donde estoy, entré de lavacochambre, yo vengo de abajo, no estoy de donde estoy, he aprendido poquito a poquito. Yo ya fui en el Humo y Leña, estuve en el Fuego Rojo, estuve donde estuvo la Cocineta, estuve en la Mocte, soy la única que le ha dado vuelta a todo. Ya me conozco todas las cocinas.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino)</p> <p>B: Con ellos pues... soy una persona, me gusta que me respeten, que no me falten el respeto, que me hablen por mi nombre nada más, si ellos me dicen “buenos días” yo les respondo “buenos días”. Son mis compañeros y yo los respeto, nada más. Nada de relajos y nada de palabras obscenas.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones?</p> <p>B: Yo recibo, como también a las chavas que están, yo les doy. ¿Por qué? Si el chef me dice “diles que te ayuden” claro, yo lo pido “¿Por favor me pueden apoyar en esto?”</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia?</p> <p>B: No, yo no me meto en eso. Yo no he tenido violencia. O sea, no. Yo soy una persona, como le acabo de decir, alejada de los problemas</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas?</p> <p>B: No, gracias dios mío. Se lo pido a él todos los días, que me aparte de los problemas y de las personas malas. Hay personas que son conflictivas, sí, pero solo si les da uno camino. Yo mejor, si está hablando, ignorarla y me voy para afuera, me despejo y adiós.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Pero lo ha visto?</p> <p>B: Sí, lo he visto. Se dicen de cosas, de palabras y yo no me meto, prefiero no.</p>	
<p>¿Cómo se sintió? *se omitió la pregunta*</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p>	<p>Palabras altisonantes</p>

<p>B: No, no he escuchado. No tengo tiempo ni para eso, yo soy una persona muy ocupada porque mis compañeras nomás están enfrentes y yo no puedo estar solo acá, me brinco para atrás, me pongo a hacer mis salsas o las carnes cuando me mandan a llamar. Soy de las personas que está más ocupada.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Pues yo no, no he escuchado eso pero no sé aquí cuando están.</p> <p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? *Se omitió la pregunta*</p> <p>¿Con qué frecuencia ocurre? *Se omitió la pregunta*</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Son 8 horas que trabajamos, entro de 11 de la mañana a 7 de la tarde.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, pues porque nosotros nos apoyamos a ambos, él me apoya y yo lo apoyo, tenemos una buena relación laboral. Con los de la mañana ahora sí que, yo entro, desayuno, les apoyo, pero a veces dicen de que “apóyame acá en esto porque yo estoy haciendo esto” como que no quieren que yo me meta en sus cosas. Pero en la tarde sí, estoy tranquila, yo me muevo y avanzo, termino de filetear atrás y escucho que cantan comandas y me regreso. Me meto también a plancha a veces pero como él está, no puedo hacerlo todo yo.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hay más mujeres en la cocina. De hombres solamente 2. En el restaurante sí hay más hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Yo trabajo porque me motiva, me llama la atención y porque pues me gusta y yo no digo nada, aunque tengan problemas los señores, problemitas, yo no me meto. No me mezclo, no me gusta.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Cuando vengo, vengo tranquila, vengo con deseos de hacer lo que tengo que hacer, quiero llegar cuando tengo pendientes. Cuando estoy aquí no me siento estresada. Al final me voy a descansar para un nuevo día si Dios lo permite.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No, solamente llego a hacer cena, a descansar, me baño. No llego a hacer nada.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa?</p>	<p>Acciones</p> <p>Relación departamental</p> <p>Frecuencia</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p>
--	---

<p>B: Sí, mi hija.</p> <p>¿De qué manera?</p> <p>B: Cuando llega ella temprano hace la comida o la cena y me apoya limpiando la casa y cuando estamos las dos, las dos hacemos el que hacer.</p>	<p>Organización</p>
--	---------------------

Tabla 31. Entrevista 31

<p>¿Cuándo inició en la empresa?</p> <p>B: Llevo en total 14 años de estar trabajando aquí.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales?</p> <p>B: Pues para mí considero que hago bien mi trabajo, estoy bien, trato de hacer mis cosas bien y obedecer a lo que me manden. Es pesado.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino)</p> <p>B: Bien, me llevo bien con todas. Las saludo a todas.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino)</p> <p>B: Bien también, con respeto todo.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones?</p> <p>B: Recibo instrucciones y doy instrucciones cuando tengo que enseñarle a alguien que venga en mi área.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia?</p> <p>B: Sí, la falta de respeto a una mujer. Una voz muy alta ya es. Miradas, gestos.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas?</p> <p>B: No. Hasta ahorita no, todo bien, con los muchachos bien.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió?</p> <p>B:</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p> <p>B: Bueno, aquí entre los hombres más cuando salimos a comer, pero groserías así no.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Y entre meseros y cocina?</p> <p>B: Sí, a veces aquí se atrasan por lo mismo de que no hay mucho personal y se estresan que tal vez les vayan a cancelar el platillo. Vienen a preguntar, vienen ellos en pena porque pues ellos tratan al cliente. Pero que sean groseros, casi no.</p>	

<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No. Bueno, se tratan entre compañeros sí, pero cuando están los clientes no, todo con respeto.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Entre meseros sí, porque son compañeros, pero hacia mí no.</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Más cuando están solos, cuando no hay clientes están relajando.</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 o 9 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Porque ya llevan de años, tratan de estar pendientes de las cosas que van saliendo.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Es parejo. A veces hay más hombres que mujeres. En cocina son más mujeres y tres hombres. Allá afuera puros hombres, no ay mesera. En meseros son como 12 o 13 y en cocina son como 7 mujeres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Porque me gusta mi trabajo.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Mi ánimo a veces es regular, bien. Estoy más bien para que todo salga bien. Ya a la salida cansada y esperando a llegar a casa.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: La comida solamente, después ya que descanso, hago el aseo, lavo mi ropa.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mis hijas.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B: Comprar las cosas para hacer la comida, si es fácil de hacerlo, ellas lo hacen y si no, pues esperan a mamá que llegue.</p>	Organización

Tabla 32. Entrevista 32

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: En febrero de 2021.</p>	Antigüedad
---	------------

<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: En algunas ocasiones pesadas, en algunas ocasiones, nada del otro mundo.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Regular, bien. Es una relación de trabajo.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Bien, muy bien.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo instrucciones.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Algunas miradas feas y algunos insultos.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B: Yo no les tomo importancia, los dejo pasar.</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Para nada, en ese aspecto no.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 10 horas mínimo.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Trabajamos bien en equipo. Existe la comunicación.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el oficio de mi área y también me gusta el sueldo.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?</p>	Estados emocionales

<p>B: Antes de llegar pues con energía, bien. Mientras estoy aquí me siento igual bien. Después me siento cansado, un poco agotado, con ganas de dormir definitivamente.</p> <p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 33. Entrevista 33

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Tiene como unos 7 meses que yo estoy trabajando acá.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues para mí, ahora sí que es algo que prácticamente me gusta hacer, lo aprendí a hacer, no es gran responsabilidad cuando uno ya sabe. ¿Qué te podría decir más? Para mí ya no se me hace pesado, porque ya lo llevo trabajando 10-11 años aproximadamente.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien, excelente.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Bien, también. No hay discriminación de género.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Ambas cosas. Recibo de mis jefes inmediatos y doy a los chavos con los que yo trabajo.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Pues así, así, casi no. Porque yo soy muy evitado de esas cosas, pero prácticamente sabemos que la violencia puede ser una agresión verbal, material, no sé.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Pues no, aquí no.</p> <p>¿Cómo se sintió?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p>
---	---

<p>B:</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Dentro del área no. Ya afuera sí.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Pues como en cualquier negocio siempre escuchas alguna palabrita así con algún compañero, pero muy directo, enfocado a una persona no. A veces de relajo lo hacen, pero nunca directamente.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Normalmente mi jornada laboral son 12 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Porque sacan el trabajo esté como esté, si está lleno completamente, damos al 100% para que salga el servicio y todo lo demás.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Pues aquí hay más hombres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Una, porque me gusta el trabajo y otra pues el salario que yo tengo es bueno y ahora sí que me gusta porque hay más compañerismo entre todos, es lo que más me gusta.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Cuando estoy aquí me siento bien, estoy activo durante el día y me agrada el momento de sacar pedidos.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No, ya no. De aquí solamente voy a descansar.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: *Se omitió la pregunta*</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera? B: *Se omitió la pregunta*</p>	<p>Organización</p>

Tabla 34. Entrevista 34

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 3 meses.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Es muy pesado, a veces tengo que desempeñar varias actividades que a veces no me corresponden pero como no hay otra persona que las haga las tengo que hacer. Por ejemplo yo estoy en el área contable y entonces hay veces en las que falla alguna terminal, eso ya no entra dentro de mis labores pero yo lo tengo que realizar.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Con las que más convivo son con las licenciadas, la gerente y la encargada de caja.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Con los chicos, con el que más relación tengo es con el de mantenimiento porque es el que viene y me da algunos tickets para que yo pague, de ahí en fuera no convivo mucho con los meseros, con los del área de cocina, solamente con los administrativo, el capitán y el de mantenimiento.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Sí, recibo y doy.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Bueno, sí. Que la violencia no puede ser nada más física, también puede ser verbal y es un daño que te hace tanto psicológica como físicamente.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No. Pero hubo una ocasión que estaba yo aquí en la oficina y se escucha todo y recuerdo haber escuchado que se estaban peleando unas personas de cocina por un tema de que creo que alguien no había tirado algún desperdicio de cocina. Se estaban peleando.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B: Yo me sentí incómoda. Normalmente cuando pasa ese tipo de cosas a mí me informan y se les hace un acta administrativa y yo pensé que por estar cerca iban a venir a directamente aquí a la oficina a decirme la situación pero no me informaron ni nada.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí. Por ejemplo: “Wey, hijo de...” Las que se escuchan normalmente.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>

<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: De eso sí no.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Entre compañeros, más que nada con los de cocina.</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Yo diría que sí con mucha frecuencia.</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Siento que nos hace falta más comunicación y trabajo en equipo.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Mujeres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: A mí me gusta más el salario y el horario que tengo, porque a diferencia de otro trabajo, aquí nada más trabajo 4 días y 8 horas. El ambiente es tranquilo.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar, optimista, quería aprender nuevas cosas, quería ver cómo se iba desarrollando la parte contable. Cuando estoy acá me siento ansiosa porque luego tengo muchas cosas por hacer y luego no me da el tiempo. Después, a la hora de cerrar me siento con un poco de preocupación por lo que me quedó pendiente.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No, llego a descansar.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mis papás.</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera? B: Cada quien hace su labor. Mi mamá hace la comida, yo lavo los trastes, me ocupo de mis cosas personales.</p>	<p>Organización</p>

Tabla 35. Entrevista 35

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: El 10 de Mayo de este año.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Que nos dan muchas responsabilidades pero nos sirven para ir desarrollando ciertos aspectos.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Muy bien, somos compatibles.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Igual, hay muy bien ambiente laboral.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: De vez en cuando pero solo de juego.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 11 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Porque saben desarrollarse en los distintos días y distintas labores que llevamos.</p>	<p>Eficiencia</p>

<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hay más hombres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta lo que hago y el ambiente laboral.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar estoy tranquilo. Cuando estoy por aquí es algo de estrés pero igual también sirve para relajarme. Después de la jornada me siento cansado.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p> <p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Llego a hacer tarea.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: *Se omitió*</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B:</p>	Organización

Tabla 36. Entrevista 36

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 3 semanas.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues no es muy difícil, la verdad. Es fácil es el desempeño.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Muy bueno.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Igual.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato

<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: A veces.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Empiezo de 12 a 12 más o menos.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Podemos tener un buen vínculo para hacer bien las actividades.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Masculino.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Por el trabajo, es bueno.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento nerviosa, tensa. Ya aquí me siento más tranquila. Ya después me siento cansada.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: No.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B:</p>	Organización

Tabla 37. Entrevista 37

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 5 años.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales?</p>	Opinión

<p>B: Pues nuestras responsabilidades son bastante amplias en cuestión de servicio, alimentos, en cuestión de cuentas, el trato al cliente conlleva muchísimas cosas, lo que es el punto de mi parte que soy mesera.</p>	
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino)</p>	Relación laboral
<p>B: Nos llevamos muy bien, de hecho son muy contadas las mujeres que estamos en el área de piso, de meseras soy la única.</p>	
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino)</p>	
<p>B: Muy bien.</p>	Jerarquía
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones?</p>	
<p>B: Recibo.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Entiende usted qué es la violencia?</p>	
<p>B: Sí.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas?</p>	
<p>B: No.</p>	Relato
<p>¿Cómo se sintió?</p>	Palabras altisonantes
<p>B:</p>	
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p>	
<p>B: Bastantes, como “vete a la verga, chinga a tu madre, pendejo”</p>	Acciones
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral?</p>	
<p>B: No.</p>	Relación departamental
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?</p>	
<p>B:</p>	Frecuencia
<p>¿Con qué frecuencia ocurre?</p>	
<p>B:</p>	Jornada laboral
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente?</p>	
<p>B: No tengo una hora de salida, por lo regular entro a la 1 de la tarde pero puedo salir a las 11 de la noche, 12, 1 o 2 de la mañana.</p>	Eficiencia
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?</p>	
<p>B: Bastante. Porque a pesar de que tengamos bastante trabajo siempre procuramos hacer el mejor esfuerzo para que el cliente se lleve la mejor impresión de nosotros</p>	Género predominante
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral?</p>	Motivaciones
<p>B: los hombres.</p>	

<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me siento cómoda en el lugar en el que estoy y pues en realidad tengo familia que mantener y el salario es bueno.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes, cansada. Durante el trabajo me siento bastante estable, activa. Después de la jornada, vuelvo a estar cansada.</p> <p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Llego a apoyar a mi niña para realizar las tareas de mis hijos y demás. Posteriormente me levanto temprano, a la escuela, cosas de la casa.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mi mamá.</p> <p>¿De qué manera? B: Me ayuda, por ejemplo, yo llego a la una de la tarde y ella me apoya con ver a los niños que regresen de la escuela, los que van en la tarde que se vayan, que coman, que se bañen. Todo lo que es el ámbito de la casa.</p>	<p>Estados emocionales</p> <p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	---

Tabla 38. Entrevista 38

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Inicié el 21 de Enero del 2019.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Es un poquito pesado en horarios y todo, el procedimiento de cada cosa que yo hago pero es divertido.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Pues buena, hasta el día de hoy no hemos tenido ningún problema.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Bien, con todas. No son muchas pero bien.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Aquí no.</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p>
--	---

<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Mmm, de repente sí. Ejemplo: “chinga a tu madre, pendejo, puto” Pero en manera discriminatoria no, aquí en el restaurante hay mucho respeto y estas palabras las tomamos como un juego, nunca ha pasado a mayores.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Entre compañeros.</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: A veces.</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Son 12 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Ha habido fechas en las que el equipo completo no nos damos abasto, a veces hemos sido menos porque se enferma uno, digamos con lo del “Covid”, se fueron 4 personas y así sacamos el trabajo, sale por que sale.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Primero el salario no digamos que es excelente. Si mencionara cuatro puntos sería: Me gusta lo que hago, pues el horario no es muy bueno, toda la producción que yo tengo me gusta y a lo último sería el sueldo, porque por mi jornada no creo que sea el sueldo que percibo.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar ya vengo mentalizado a lo que voy a hacer. Cuando estoy aquí me siento bien. Al finalizar me siento cansado, salimos a las 11:30 de la noche, ya lo que queremos es ir a descansar.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No, nada.</p>	<p>Labores domésticas</p>

<p>¿Alguien más apoya en casa? B: No. Yo vivo en la casa de mis papás, bueno, mi mamá vive ahí, mis papás están separados, vivo prácticamente en la casa de mi abuela pero como yo estoy todo el día acá, ponte que yo llego a dormir, me levanto y me regreso al trabajo.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B:</p>	Organización

Tabla 39. Entrevista 39

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace un año, el 26 de agosto.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues bien, creo.</p>	Opinión
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Bien, la llevamos bien.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: También, igual.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: A veces ambas.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Mmm, algo, pero no es tan exagerado.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B: Se sintió muy feo la tensión de ver y no poder hacer nada. El ambiente se sintió pesado.</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí. A veces las mentadas de madre, por ejemplo “Putá madre” o las obscenas como “verga” pero en expresiones, nunca a otra persona.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Una vez.</p>	Acciones
<p>¿Discriminatoria o por el género, racismo o algo así? B: Sí.</p>	

<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: De un compañero a una dama.</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Es muy raro.</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 12 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Porque cuando necesitamos apoyarnos entre todos, lo hacemos, para empezar el servicio, para no encamotarnos y es más si digamos, lo tenemos que hacer para salir temprano, se hace para no afectarnos</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Los hombres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta mucho la gastronomía y solo eso.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar, normal, feliz por aprender. Cuando estoy aquí me siento bien, a veces un poco estresada por la tensión de todo lo que tenemos que hacer. Al irme me siento bien, tranquila, porque sé que no dejé muchas cosas pendientes porque todo salió como me lo pidieron y a su momento.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B: Mi pareja y yo trabajamos, ya él es el que me hace café y así.</p>	Organización

Tabla 40. Entrevista 40

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: En Octubre del año pasado.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Son muy pesadas.</p>	Opinión

<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Muy buenas.</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Varían mucho. Depende.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B: Es horrible.</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí. Por ejemplo: “estúpida” No son tantas, pero por ahí van.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Sí. Una que otra cosa.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: De hombre a mujer.</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Ahorita ya no tanto.</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Tenemos una buena comunicación y siempre estamos apoyándonos entre nosotros, por lo menos en mi área.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Porque quiero generar experiencia.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento cansada, así como que no quiero. Mientras estoy aquí me siento bien. Después de que termina me siento feliz.</p>	Estados emocionales

<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí, estoy estudiando ahorita.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí, mis papás.</p> <p>¿De qué manera? B: Económicamente, y con lo demás también. Aseo y eso.</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	--

Tabla 41. Entrevista 41

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: En el 2016.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Todo bien.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género?* hom B: Buena.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? B: Igual buena.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Las doy y las recibo. Yo las recibo de la gerente y se las doy a la persona que estoy a cargo de ella.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí, claro.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: No, nunca.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: No.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No, para nada.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>

<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 10 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, porque todos hacen lo que les corresponde, no hay ningún problema con eso.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: El salario, me gusta mi trabajo, más el salario pues porque estoy trabajando por eso, pero igual me gusta lo que hago.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes, bueno. Durante el trabajo me siento bien y cuando termina igual bien.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Las hago antes de la jornada laboral porque entramos en la tarde.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B:</p>	Organización

Tabla 42. Entrevista 42

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Llevo un mes.</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues no tengo problemas en mis tareas. Yo me levanto temprano para avanzar en las compras porque se compra verdura, se compra marisco y tienes que llegar temprano para agarrar lo mejorcito, pero en general bien.</p>	Opinión

<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Como tengo poca relación con ellos., buena</p>	Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: De igual forma, casi no tengo mucho contacto. Bien en general.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Claro.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Nada, ninguna.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Es que yo me manejo casi afuera, hasta ahorita. Casi no sé.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Nada.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Como unas. Ponte que entro a las 7, 8, 9, 10. Diez horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B:</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B:</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: La verdad ahorita cómo te diré, está duro para conseguir trabajo está duro, yo soy maestro de educación física y no he encontrado. Di clases en escuelas particulares, interinatos pero está duro para trabajar y otros trabajos, pues está bien el sueldo, por eso es que estoy por acá.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes, pues bien, con gusto, feliz.</p>	Estados emocionales

<p>Mientras la jornada temprano me siento estresado y con prisa porque hay algunos productos que no encuentro en tal lado y tienes que ir a otro lado u otro súper y así. Después de la jornada me siento feliz porque ya me voy a mi casa.</p> <p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No. Nada, nada más a comer, bañarme y descansar.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: No.</p> <p>¿De qué manera?</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 43. Entrevista 43

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 5 años.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues mis funciones las he realizado igual, como en otros lugares, vengo de otros restaurantes pues son las mismas funciones, no tengo problema con eso.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Bien, no tema por género, ningún problema.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: Igual, sin ningún problema.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Ambas cosas.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Claro.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: En el trabajo, no.</p> <p>¿Cómo se sintió? B:</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: En forma de agresión, no. Comúnmente se llevan de esa manera, pero nunca en forma de agresión.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p>
--	--

<p>B: No.</p>	
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Varía mucho. Hay una hora de entrada pero no de salida.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. Porque cubre las expectativas, cumple con sus labores, no faltan, tienen muchas cositas a favor.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Los hombres, en su mayoría hombres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Principalmente porque es el sustento de mi hogar. Es mi ingreso. También la empresa es una muy buena empresa en la que estoy, nunca ha quedado mal con mi salario ni he tenido problemas.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes pues bien porque vengo de casa, vengo de ver a la familia, de dejarlos tranquilos y todo allá en orden para poder desempeñarme en mi trabajo. Mientras estoy aquí me siento también muy bien, no tengo tema con eso, hay detalles como en todos los lugares pero tampoco tiene por qué, con los años se aprende. Después me siento cansada, es mucha energía que me quita.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Sí, claro.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí, la familia.</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera? B: En la limpieza de la casa, en el orden, recoger algo, tirar basura, muchas funciones que entre todos desempeñamos.</p>	<p>Organización</p>

Tabla 44. Entrevista 44

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Iniciamos en enero de 2014. Desde que se empezó el restaurante.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Mmm, llevo aproximadamente 6 años y medio en el puesto, entonces pues creo que uno se va a adaptando a las actividades que se van acumulando, que se van soltando, que se van delegando también, entonces en mi caso particular creo que he tenido una evolución en cuanto a las actividades que hago, no es como que acabo de empezar, no sé qué onda, ni nada. He tenido una evolución en cuanto a las actividades.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: La verdad es que bastante bien, yo considero que a mi punto de vista que ahorita es donde somos más mujeres en cocina, porque realmente varios años me la pasé yo sola como género femenino, entonces yo considero que es bastante buena. Trato de entenderlas, trato de escucharlas y que sea todo parejo para todos.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: De igual manera, creo que todo se basa en la personalidad. Si tienen un respeto hacia mi persona entonces es igual, es bien. Para ambos es respeto, respeto.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo y doy.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Mmm, a mi punto de vista sí puedo entender lo que es la violencia.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B: Tal vez atrapada, tensa, incómoda, impotente tal vez pueda ser la otra palabra.</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí. Por ejemplo: “Verga, pendejo, vete a la verga” ese tipo de cosas.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: ¿Estamos hablando de todo el entorno o de mi área?</p>	<p>Acciones</p>

<p>A: De ambos, entorno y área. Así que escuche que se refiera a una persona así como “oye negro, oye mampo”</p> <p>B: Sí, claro. En cuestión ofensiva no lo considero pero pues yo creo que depende de cada persona, es su perspectiva y cómo lo tome la otra persona que lo está recibiendo.</p> <p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?</p> <p>B: De compañero a compañero.</p> <p>¿Con qué frecuencia ocurre?</p> <p>B: Creo que es como cuando empieza alguien nuevo y acaba después.</p> <p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente?</p> <p>B: 10 Horas, 10 horas y media, 11.</p> <p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?</p> <p>B: Sí. Porque a pesar de que a veces tenemos el restaurante lleno, sale el servicio bien, todos ahorita ya tienen de un año para adelante entonces ya tienen todas las capacidades cada uno de desempeñar su labor sin problema.</p> <p>¿Qué género predomina en su jornada laboral?</p> <p>B: Hombres.</p> <p>¿Cuáles son sus motivos para laborar?</p> <p>B: Como te decía al principio, yo llevo 7 años aquí, prácticamente aquí ya hacemos 8 casi, entonces he aprendido mucho. El restaurante ha sido como mi casa durante mucho tiempo, me gusta hacer mi trabajo, el sueldo es considerado bien en el ramo en el que estamos, está bien en el ámbito en el que nos desarrollamos, me gusta, me gusta mi trabajo.</p> <p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?</p> <p>B: Antes de llegar, no sé, me siento bien, normal. Sé que hay un ratito nada más en las mañanas para poder hacer labores, pero pues está bien, vienes con la mentalidad de lo que hay que hacer. Mientras estoy aquí, dependiendo del día, a veces las responsabilidades que uno tiene es un poco mayor, hay veces que uno sí está muy estresado, está “camote” le decimos, el camote mental también te llega, cansado a veces, pero pues depende del día, por ejemplo el fin de semana estamos muy estresados, estamos muy cansados, con mucho trabajo, pero por ejemplo a media semana estamos bien, estamos avanzando para el fin de semana. Después de la jornada, igual dependiendo del día, si fue un día súper pesado, sí te muy sientes cansada, si tuvo algún detalle el servicio, llega a haber frustración. Si todo sale muy bien y se llenó y salimos súper bien, estamos contentos, sí depende bastante de cómo nos haya ido en todo el día el servicio.</p>	<p>Relación departamental</p> <p>Frecuencia</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Eficiencia</p> <p>Género predominante</p> <p>Motivaciones</p> <p>Estados emocionales</p>
--	--

<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: En cuanto a aseo y eso, pues lavar ropa sí porque se juntan los uniformes, asear el cuarto, a veces llego a ver televisión, hacer ejercicio.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Claro, ahorita vivo con mis papás.</p> <p>¿De qué manera? B: En lo particular mi mamá me puede mandar mi lonche y ese tipo de cosas.</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 45. Entrevista 45

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: 9 de Octubre de 2015.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues en realidad no me cuesta hacer lo que hago, no lo tomo como algo que me cueste, es agradable para mí hacer lo que hago, no tengo una opinión negativa de mi trabajo.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: De compañerismo.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Igual.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Ambas.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Presenciado sí.</p> <p>¿Cómo se sintió? B: Fue por así decirlo coraje. Más bien porque al otra persona se dejó, tenía todo para poder protestar y hacerse respetar y no lo hizo.</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p>
---	--

<p>B: De forma jugando sí y frecuentemente, pero en discusiones o de forma grotesca hacia tu compañero muy poco y es raro que alguien lo haga.</p>	
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Sí lo hacemos, porque sí lo hacemos, pero sobrepasando el límite de “pinche negro” o cosas así. Con el afán de ofender a la persona, no. O sea, sí lo hacemos jugando de “ay, ya sé que eres mampito” pero hasta ahí, y se suelta la carcajada y ya no pasa nada, no llega al grado de la molestia de la otra persona. Cuando eso pasa pues sí, se les marca un alto de respeto hacia los compañeros.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Entre compañeros.</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Frecuente.</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>A: ¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 7 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí. No tengo que estar detrás de ellos haciéndoles observaciones de que el trabajo está mal hecho o estar corrige, corrige y corrige. Ya cada uno conoce sus funciones y cuando tiene alguna duda se acerca a mí para corregir o para hacerme alguna observación, pero no tengo que estar ahí como tal arriando a mi equipo de trabajo. Tengo la libertad de dejarlos trabajar solos y sé que van a hacer bien su función.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Es 50 y 50.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: El trabajo me gusta, me agrada lo que hago. Tengo un horario cómodo, trabajo 7 horas, me pagan bien. Fines de semana sí trabajo “horas extra” pero ya fue un acuerdo al que yo llegué con el dueño, ya no me pagan, solo me quedo por las propinas pero esa fue una decisión que yo tomé como tal.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Pues se puede decir que de felicidad cuando llego. Cuando estoy aquí me siento bien. Después de que termina la jornada quizás siento un poquito de cansancio físico pero nada que te diga “ay ya maldito trabajo, no quiero regresar” aunque sí a veces utilizo esas expresiones de que “ya me quiero largar” pero las utilizo de que ya quiero llegar a descansar a mi casa y quiero descansar un rato.</p>	<p>Estados emocionales</p>

<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No todos los días, pero sí.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: No.</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 46. Entrevista 46

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Hace 3 años.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues opino que deberían contratar más personal para que se me facilite el trabajo. En impresiones, me gusta la verdad, me gusta estar estresado también, me gusta el restaurante, la cocina.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bastante bien. Muy bien.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: Mucho mejor.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Las dos cosas. Yo soy encargado de área y doy instrucciones a los que están debajo de mí y de los que vienen arriba de mí igual recibo órdenes.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: La violencia se define en muchas ramas.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Acá en el restaurante no.</p> <p>¿Cómo se sintió? B:</p> <p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Claro que sí, eso sí. Como “puta madre” o muchas groserías que dicen mis compañeros.</p> <p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral?</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p> <p>Palabras altisonantes</p> <p>Acciones</p>
---	--

<p>B: No. Muy directamente con ganas de ofender a alguien no. Sí lo hacemos por broma, por juego que se dicen “hey negro” o cosas así, pero ya ofender a alguien, es más preferimos no hablarle a los que soy gays porque son un caso muy especial y no.</p>	
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B: Entre compañeros de cocina y meseros.</p>	Relación departamental
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B: Diario, esto es el pan de cada día.</p>	Frecuencia
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 12- 15 horas.</p>	Jornada laboral
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Bastante. Por la capacitación que ellos tienen, por las ganas que tiene de trabajar, porque les gusta hacer su trabajo, dan buen resultado.</p>	Eficiencia
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Hombres. No permito mujeres en mi área. Sí pero no me autorizan, yo encantado de ingresar a una chica pero no está autorizado por la gerencia.</p>	Género predominante
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el dinero, solamente por eso estoy trabajando, de lo contrario no trabajaría, estuviera en una playa.</p>	Motivaciones
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento sin ganas de venir a trabajar. Durante la jornada me siento bastante bien, con la mejor actitud posible. Después de que termina me siento lleno de satisfacción porque culminó el día sin ningún error.</p>	Estados emocionales
<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Claro, tengo que lavar ropa, uniforme, hacer alguna receta o un corte nuevo.</p>	Labores domésticas
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: No. Yo vivo solo.</p>	Censo
<p>¿De qué manera? B:</p>	Organización

Tabla 47. Entrevista 47

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Ahora en Septiembre cumplí 6 años laborando aquí.</p>	<p>Antigüedad</p>
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Más que nada es responsabilidad, es la cuestión del área de caja, veo facturaciones y todo eso. Yo pienso que independientemente que solo sea cobrar y dar cambio y todo eso, igual es importante dar el servicio con respecto a las facturas. Si el cliente pide alguna factura y no se le hace al momento, en el transcurso de la semana o del mes, ahí puede empezar un detallito en cuestión del servicio. Es fundamental en todo, desde puerta, que es lo más mínimo, la loza y eso. Si hay detalles el cliente se da cuenta.</p>	<p>Opinión</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: La verdad todo este tiempo que he trabajado ha habido temporadas aquí en este tipo de trabajo. Hay mucha pasarela de personal, hay muy pocos que duran. He trabajado solamente con puros hombres, más que nada el respeto y yo creo que eso es para la mujer y el hombre. Si hay otro tipo de cosas pues ya independiente, yo siento que no se deben involucrar aquí laboralmente. En las puertas del restaurante afuera ya pueden hacer lo que quieran pero dentro yo siento que es importante el respeto tanto a mi compañero o a mi compañera. Y también he trabajado con compañeras igual y ha habido de todo un poco, no he tenido ningún detalle hasta el momento.</p>	<p>Relación laboral</p>
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Las dos cosas.</p>	<p>Jerarquía</p>
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí, tanto verbal y ahora sí, yo creo que no debe haber ni uno ni otro. El respeto todos se lo merecen tanto el que barre como el gerente, yo creo que el respeto es importante para todo el personal.</p>	<p>Conocimiento de violencia</p>
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Violencia no, solamente juegos que se hacen entre compañeros. Ya si una mujer se quiere involucrar, yo creo que lo debe de pensar dos veces porque los compañeros sí se juegan pesado. Es cuestión de que no se lo tomen personal, tomarse el que estén trabajando y si quiero que me respeten, yo debo de empezar.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p>
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	

<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Cuando estamos laborando no, fuera de, sí.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: Yo el tiempo que he estado laborando no he visto algún caso así.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 9 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Yo creo que como te dije ese momento, yo creo que es importantísimo, cada área de trabajo es importante y yo siendo que no hay que ser ni menos ni más. Es bueno involucrarse porque el cliente se siente bien que uno lo atiende, ya sea la hostess e incluso el que está pendiente de los baños.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Como te comentaba, es depende de cuántas personas haya. Tuve una experiencia en la que solo yo era la única mujer y la mayoría eran hombres, yo creo que debe de haber mixto, por cualquier situación. Si una clienta tiene algo que pedir, porque ya me pasó, cosas de mujeres, me acerqué a la clienta y le comenté, yo creo que no iba a ser fácil que si un vendedor o un cortador se diera cuenta a el le iba a dar pena comentarle. Por eso se requieren a las mujeres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Yo creo que se encariña uno en el trabajo, lleva uno poquito de tiempo y se va encariñando uno en lo que hace. Y sobre todo hay que hacerlo con calma y venir con la mente con nada de “ay ya vengo a trabajar y ya me quiero ir”:</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Primero que nada yo le doy gracias a Dios por un día más, por venir a trabajar. También depende, como todo ser humano tenemos familia, tenemos problemas, debemos tratar involucrarlo en la vida laboral pero a veces es inevitable dependiendo el tipo de detalle que tengamos. A veces trato de venir con la mente de que “vengo a trabajar” y evito venir con detalles.</p>	<p>Estados emocionales</p>

<p>Mientras estoy aquí, como te comentaba, todo depende de cómo vengas a tu área de trabajo, si tienes algún problema familiar algún familiar enfermo, como quieras o no estás enfocado en eso y a veces por ejemplo que hemos tenido que se llena, a veces se te olvida el problema que tienes y luego te cae el 20 y dices “chale” y es un poco incómodo, a veces se dan cuenta los compañeros y luego se pueden dar cuenta hasta los clientes.</p> <p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Bueno, como mujer, sí. Tengo un esposo y él igual trabaja pero pues ahora sí que tenemos responsabilidades dentro de casa.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B: Mi esposo.</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
---	--

Tabla 48. Entrevista 48

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Llevo trabajando en la empresa en total 3 años.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Hay muchas responsabilidades en esta empresa, de hecho hay que andar al pendiente de todo, a veces es un poco estresante por cuestión de tener mucha presión y las responsabilidades que hay que cumplir.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Convivo con más hombres, la relación laboral es muy amigable porque no hay problemas, lo utilizamos más para distraernos el hecho de que ya tengas un compañero que es medio tu amigo.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: De hecho me llevo más con mujeres, es más amigable. Son más cálidas.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Recibo instrucciones pero ya tomo mis propias decisiones.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p>
---	--

<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: En el restaurante no. Sí he visto casos de violencia pero solamente verbal, nada de violencia física, pero es normal, es el estrés de todas las personas.</p>	<p>Vivencia o presencia de violencia</p>
<p>¿Cómo se sintió? B:</p>	<p>Relato</p>
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Más por cotorreo, no lo hacemos en forma de ofender a nadie.</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No, nada.</p>	<p>Acciones</p>
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: Empieza a la 1 y termina a las 11.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Muy eficiente. Tenemos calidad, tenemos la experiencia, yo soy el que menos experiencia tiene pero me acoplo más a este tipo de ambiente. Tenemos experiencia de todo, años, cocina, gerente, meseros que saben lo que hacen.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: Los hombres porque los meseros son más. Los que llegan más a pedir trabajo a este lugar son hombres, sí llegan mujeres pero a cocina o hostess. Pero a nadie se le niega el trabajo.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta mucho este trabajo de hecho, me siento cómodo con la paga, obviamente sigo estudiando y trabajo, me siento cómodo, a veces sí me estreso con el trabajo y la escuela pero todo bien.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar ya sé que tengo una rutina diaria, en la noche hago tarea, me levanto un poquito tarde, desayuno y me vengo para acá. Pero sí me siento bien, me baño, me tomo mi tiempo para mí y vengo más fresco. Mientras estoy aquí me siento cómodo porque ya sé qué es lo que tengo que hacer y entonces no es como que alguien me esté instruyendo, todos sabemos qué hacer. Saliendo me siento satisfecho porque tengo cosas que hacer llegando a casa entonces pienso en no estresarme saliendo del</p>	<p>Estados emocionales</p>

<p>trabajo y relajarme un poquito más y como manejo me relajo mucho.</p> <p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: Llego a cenar, mandar mensajitos porque en el trabajo no me da tiempo y llego nada más a hacer tarea.</p> <p>¿Alguien más apoya en casa? B:</p> <p>¿De qué manera? B:</p>	<p>Labores domésticas</p> <p>Censo</p> <p>Organización</p>
--	--

Tabla 49. Entrevista 49

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Llevo apenas 4 meses.</p> <p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Pues ahora sí que bajo mi responsabilidad. Estoy a cargo de todo el restaurante, soy el gerente. El área de cocina, administrativa, barra y sobretodo servicio al cliente es el que más me enfoco yo.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Masculino) B: Bien.</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Femenino) B: También, siempre igual, marcando la línea laboral.</p> <p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Así es.</p> <p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p> <p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Sí, he presenciado.</p> <p>¿Cómo se sintió? B: Pues un poco incómodo porque algunos compañeros no se llevan bien. Mezclan lo laboral con lo personal que no tiene nada que ver.</p>	<p>Antigüedad</p> <p>Opinión</p> <p>Relación laboral</p> <p>Jerarquía</p> <p>Conocimiento de violencia</p> <p>Vivencia o presencia de violencia</p> <p>Relato</p>
---	---

<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral?</p>	<p>Palabras altisonantes</p>
<p>B: Cuando llegué de repente llegué a escuchar alguna que otra palabra, afortunadamente ahorita no.</p>	
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral?</p>	<p>Acciones</p>
<p>B: Hasta ahorita no he escuchado.</p>	
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?</p>	<p>Relación departamental</p>
<p>B:</p>	
<p>¿Con qué frecuencia ocurre?</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>B:</p>	
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente?</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>B: Más o menos como 10 horas.</p>	
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>B: Sí, porque el equipo que tenemos ahorita en coordinación, comunicación y sobre todo sabemos el objetivo de a dónde queremos llegar.</p>	
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral?</p>	<p>Género predominante</p>
<p>B: Yo trabajo más en piso, los hombres, de hecho tengo hostess, cajeras y cocineras, pero haciendo un número, hay más hombres que mujeres.</p>	
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar?</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>B: Este trabajo es muy padre, lo que es el ámbito restaurantero – hotelero, quienes los sabemos disfrutar, llevo como unos 30 años más o menos trabajando en esto, comencé muy joven.</p>	
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>B: Antes de llegar me siento bien. Bueno cada quién, la verdad yo disfruto y me divierto trabajando. Me gusta tener mucha relación, sobre todo contacto con los clientes, mucha comunicación.</p>	
<p>Durante estoy aquí me siento bastante bien.</p>	
<p>Después de que termina la jornada igual me siento bien, al fin y al cabo es un trabajo como cualquiera, depende de cada quién qué tanto te lo puedes complicar. Si vienes y dices de que “fin de semana y va a estar movido” desde ahí ya estás perdido, en nombre sea de Dios. Va a haber detalles, tiene que haber, si no, no tuviera chiste.</p>	
<p>Mujeres:</p>	
<p>Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa?</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>B: Actualmente no.</p>	
<p>¿Alguien más apoya en casa?</p>	<p>Censo</p>
<p>B: Sí, la persona con la que vivo.</p>	

<p>¿De qué manera? B: Se encarga de la casa.</p>	Organización
--	--------------

Tabla 50. Entrevista 50

<p>¿Cuándo inició en la empresa? B: Tengo 4 años de antigüedad</p>	Antigüedad
<p>¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales? B: Considero que las labores son un poco pesadas y que a veces tiene que ver con la falta de personal.</p>	Opinión Relación laboral
<p>¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género? (Femenino) B: Bien, hay algunas que tienen su forma de ser y su carácter es un poco pesado, sin embargo, trato de decirles “buenos días” a todas y el respeto es lo primero.</p>	
<p>¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto? (Masculino) B: También, mientras no me falten el respeto, todo bien con ellos. Son muy llevaderos así que hacen el trabajo un poco menos pesado.</p>	
<p>En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones? B: Solamente recibo.</p>	Jerarquía
<p>¿Entiende usted qué es la violencia? B: Sí.</p>	Conocimiento de violencia
<p>¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas? B: Yo no, pero sí me ha tocado verlo.</p>	Vivencia o presencia de violencia
<p>¿Cómo se sintió? B: Se siente un extraño, yo me asombré porque un compañero quería pegarle a otro y hay que tener cuidado, aquí en la cocina hay cuchillos.</p>	Relato
<p>¿Se escuchan palabras altisonantes/groserías en su entorno laboral? B: Sí, pero no en voz alta.</p>	Palabras altisonantes
<p>¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral? B: No me ha tocado escucharlo.</p>	Acciones
<p>¿Por parte de quién y a quién van dirigidas? B:</p>	Relación departamental

<p>¿Con qué frecuencia ocurre? B:</p>	<p>Frecuencia</p>
<p>¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente? B: 8 horas.</p>	<p>Jornada laboral</p>
<p>¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué? B: Sí, son eficientes pero a veces trabajas a un nivel extra. Por lo mismo de la falta de personal, nos exigimos más.</p>	<p>Eficiencia</p>
<p>¿Qué género predomina en su jornada laboral? B: En cocina mujeres, en piso pues los hombres.</p>	<p>Género predominante</p>
<p>¿Cuáles son sus motivos para laborar? B: Me gusta el trabajo, pero lo más importante es que tengo familia por mantener, entonces pues la principal sería esa.</p>	<p>Motivaciones</p>
<p>¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada? B: Antes de llegar me siento cansada, tengo sueño. Mientras estoy aquí me siento activa, el tiempo se me va muy rápido, hay cosas por hacer aquí. Al salir me siento bien, contenta de que me voy a descansar a casa.</p>	<p>Estados emocionales</p>
<p>Mujeres: Después de la jornada laboral ¿Llega a hacer labores en casa? B: No, llego solo a descansar.</p>	<p>Labores domésticas</p>
<p>¿Alguien más apoya en casa? B: Sí, mis papás.</p>	<p>Censo</p>
<p>¿De qué manera? B: Se encargan de la casa.</p>	<p>Organización</p>

Observación participante

Título: Observación participante en el restaurante Humo y Leña.

Autor: Vera Orozco Diana Carolina

Objetivo: Observar cómo se desenvuelven las personas en su jornada laboral y recolectar datos para conocer la forma en la que trabajan.

Técnica utilizada: Observación participante.

Descripción del escenario y condiciones para el estudio: El restaurante Humo y Leña se encuentra situado sobre una zona transitada de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Más precisamente sobre el Boulevard Belisario Domínguez.

Espacio físico: La cocina y el salón del restaurante.

Espacio temporal: Es la hora de la comida, así que empieza a llegar la gente.

Sujetos: Cocineros, meseros, jefes de piso y administrativos.

Acceso al escenario: Me encuentro dentro de la cocina del restaurante, puedo hablar con las personas, me permiten comunicarme con todos.

Desarrollo de la observación: Hay una bocina dentro de la cocina, se escucha música mientras trabajan.

Resultados

Espacio físico: La cocina del Restaurante Humo y Leña, más precisamente, pude observar desde la mesa de servicio.

Personas y acontecimientos: Todos portan cubrebocas, uniforme. Comenzaron a entrar las comandas y como existe poca comunicación, chocaban entre ellas.

Organización y ambiente social: El ambiente es tranquilo cuando no hay gente, cuando llega la gente al local, comienzan a entrar las comandas y la cocina se siente más calurosa. Algunos no tienen trapos para agarrar cosas calientes. Nadie usa su celular.

Actividades y comportamiento de los participantes: Los sujetos avanzan con su producción mientras entra alguna comanda. Lo que se pudo observar fue que durante algunas entrevistas la jefa de piso miraba a las compañeras mientras me explicaban lo que pasaba, las compañeras se cohibían. Canté algunas comandas y le ayudé a una de las cocineras pasándole los platos. Se observan miradas cansadas y cuerpos cansados. La jefa de piso quiere la atención.

Conclusiones:

Por lo que se pudo observar, el ambiente puede ser un poco tenso cuando no está nadie viéndolas. La jefa de cocina por lo consiguiente, tiene un carácter un poco pesado con las cocineras a su mando, por lo que cuando algo pasa, agachan la cabeza. Por otro lado, los meseros son muy amables y no exigen ni gritan los pedidos porque saben que todo sale a tiempo. En este caso, pude observar que la tensión no es de hombre a mujer, sino de mujer a mujer.



Figura 4. Emplatado de un guacamole con chicharrón. Restaurante Humo y Leña (Vera , 2022)



Figura 5. Cocinera realizando tortillas de maíz azul en comal. Restaurante Humo y Leña (Vera, 2022)



Figura 6. Cocina del Restaurante Humo y Leña (Vera , 2022)

Título: Observación participante en el restaurante Cafetería Bonampak.

Autor: Vera Orozco Diana Carolina

Objetivo: Observar cómo se desenvuelven las personas en su jornada laboral y recolectar datos para conocer la forma en la que trabajan.

Técnica utilizada: Observación participante.

Descripción del escenario y condiciones para el estudio: El restaurante Cafetería Bonampak se sitúa sobre la famosa “zona de antros” de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez y es de fácil acceso.

Espacio físico: La cocina del restaurante.

Espacio temporal: Son las 15:45 pm del viernes 30 de Septiembre. Hay poco movimiento al principio y posteriormente comienzan a llegar las personas.

Sujetos: Cocineros, meseros, barra y administrativos.

Acceso al escenario: Me encuentro dentro de la cocina del restaurante, puedo hablar con las personas, me permiten comunicarme con todos y observo con detenimiento además sus actividades.

Desarrollo de la observación: Mientras entrevistaba, salieron tanto comandas para la barra como para la cocina, las personas se comienzan a mover para sacar los pedidos y no le toman mucha importancia a las anotaciones que hago.

Resultados

Espacio físico: La cocina del Restaurante Cafetería Bonampak, más precisamente en el área de preparación de los alimentos.

Personas y acontecimientos: No todos portan filipina, portan playeras negras y mandil, traen gorro o malla para evitar que caigan cabellos sobre la comida. Durante esta observación en la barra salió una naranjada para llevar pero no había en existencia los vasos que correspondían para el empaquetado de este producto, se le llamó a la persona encargada del almacén y se pudo presenciar una actitud un poco negativa de la persona que estaba sacando el pedido a la encargada de almacén.

Organización y ambiente social: El ambiente es tranquilo cuando no hay gente, no se escuchan voces y solo se percibe que están avanzando con su producción porque a las 19 horas terminan su jornada, por lo que es necesario dejar listas las cosas para el turno de la mañana. La cocina tiene buena iluminación pero no tiene luz natural, los botes de basura casi siempre los están

vaciando, el piso está limpio y nadie usa celular. No se siente tensión en la cocina, entre ellos se llevan bien. En la parte de preparación de alimentos, está un poco reducido el espacio para pasar, al contrario de la barra.

Actividades y comportamiento de los participantes: Como ya se mencionó, mientras no existen comandas, avanzan con la producción del día, algunos se van a una parte trasera donde tienen otras mesas de trabajo para filetear carne o “porcionar” alimentos. Otros se encuentran en las cámaras acomodando y haciendo inventario de lo que tienen en existencia para ver en qué tienen que avanzar. Los meseros al entrar con los platos sucios, los “descamochan” y posteriormente los suben a la barra de lavalozas. Se observa que algunos meseros entran muy apurados.

A las 15:50 entra una “Pasta Bonampak” y una “Sábana al gratín” y las cocineras de esas áreas comienzan a prepararlos, sacan sus ingredientes y una por un lado, otra por el otro. Los sartenes comienzan a calentarse, posteriormente me mantengo pendiente del platillo “Sábana al gratín” que han subido a la salamandra, no debe quemarse.

Al terminar el servicio, se todo comienza a regresar a su lugar.

Por otro lado, en la oficina del chef se escuchan murmullos, es día de quincena y se organizan para hacer los pagos correspondientes. Al momento de recibir cada quien su salario, debe firmar de recibido.

Conclusiones: De manera general, no se escuchan palabras altisonantes durante la jornada laboral, pues todos trabajan en silencio. Pero con respecto a la situación entre la encargada de barra y la persona encargada de almacén, se observa un poco de tensión, a lo que se le tuvo que llamar al chef para que se le diera solución al problema, siendo esta una situación incómoda entre la barra y el área administrativa pero que se le llamó en cuestión jerárquica al jefe directo para evitar conflictos entre ellos, pues se sabe que han tenido algunas inconformidades en pasadas ocasiones.



Figura 7. Cocina del restaurante Cafetería Bonampak. (Vera, 2022)



Figura 8. Área de barra del restaurante Cafetería Bonampak (Vera, 2022)

Título: Observación participante en el restaurante Brazzeiro Churrascaria Do Brasil

Autor: Vera Orozco Diana Carolina

Objetivo: Observar cómo se desenvuelven las personas en su jornada laboral y recolectar datos para conocer la forma en la que trabajan.

Técnica utilizada: Observación participante

Descripción del escenario y condiciones para el estudio: El restaurante está situado sobre el Boulevard Comitán en la colonia Moctezuma de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y es de fácil acceso. Se tiene permiso para observar y dialogar con los trabajadores.

Espacio físico: La cocina del restaurante, zona de plonge y área de pizzas.

Espacio temporal: Son las 15:09 pm del día 23 de Septiembre. Existe poco movimiento porque acaba de terminar el horario del buffet y comenzará el horario de las espadas.

Sujetos: Cocineros, meseros, barra y administrativos.

Acceso al escenario: Estoy observando todo desde la parte de la barra del restaurante, tengo permitido dialogar con todos siempre y cuando no les afecte en sus actividades. Escucho cómo se hablan y murmuran.

Desarrollo de la observación: El área de la barra tiene suficiente luz natural a comparación de la cocina, la cocina tiene muy poco espacio para transitar, por lo que si alguien pasaba, tenía que avisar que va detrás para evitar algún inconveniente. Se escucharon pláticas indistintas y hay sonido de trastes lavándose. Empieza a oler la comida que preparan, pues deben llenar las fuentes para el servicio de buffet de la tarde. Aquí a diferencia de la mañana, no hay chilaquiles; en este horario manejan arroz carretero, makis, ensalada de coditos, entre otros.

Algunas personas no utilizaban zapatos de cocina, por lo que pudiese ocurrir algún accidente, pero utilizaban malla y gorro para evitar que caiga algún cabello, así como cubrebocas.

Además de eso, durante la observación, se escucha que comienzan a alzar la voz porque una licuadora no sirve y tienen que compartir, alguien le bajó a la temperatura del aceite y lo que metieron absorbería mucho aceite, le subieron a la temperatura y luego a la hora de meter el alimento, estaba a punto de quemarse.

Resultados

Espacio físico: La cocina del Restaurante Churrascaria Do Brasil. Área de cocina, pizzas y vestidores.

Personas y acontecimientos: Todos estaban cohibidos mientras yo me encontraba ahí pero posteriormente cuando comencé a entrevistar a las personas fueron soltándose, así que pasando el tiempo fueron tomando confianza y a mostrarse tal cual eran. Algunos sí platican y otros por lo regular se mantienen en silencio. Mientras se realizaba una entrevista, comenzaron como a molestar un poco al encargado de barra, obviamente fue de manera amistosa, pero cuando este respondió su encuesta, los valores que marcó acerca de violencia fue “verbal”.

Organización y ambiente social: El ambiente es amigable pero se observa más hombres que mujeres en esta cocina. Por lo regular el turno de la mañana tiene más mujeres y el de la tarde, como son hombres los que manejan las espaldas, hay más. El jefe de cocina también es hombre. Los únicos puestos que están durante todo el día ocupados con mujeres son: La niñera, la hostess y la que está en el área de caja. En la cocina sí hay dos mujeres.

Actividades y comportamiento de los participantes: Mientras realizan sus actividades, platican, existen risas y comienzan a ver qué es lo que les hace falta. El gerente entra y sale del área de salón pues está revisando que todo se encuentre en orden y si hace falta llevar algo, ayuda a colocarlo en las fuentes del buffet. Mientras se termina de mandar el servicio, algunos comienzan a hacer producción para el día de mañana. Me acerqué a una de las chicas que estaba haciendo producción y comencé la entrevista, me parece no haber puesto todo en la entrevista para que no fuese tan directa, pero comentó que le hubiese gustado terminar la carrera. Otros estaban cortando queso y los demás, sazonando para las espaldas

Conclusiones: El área de plonge requiere más iluminación. Las charlas de los compañeros comienzan a ser un poco más fuertes, por lo que en algún momento fue un poco incómodo. Las mujeres que se encontraban en cocina ya están un poco acostumbrada a cómo se llevan ellos, guardan silencio.



Figura 9. Espacio de la elaboración de pizzas. Restaurante Brazzeiro Churrascaria Do Brasil (Vera, 2022)

Título: Observación participante en el Restaurante- Bar Otilia

Autor: Vera Orozco Diana Carolina

Objetivo: Observar cómo se desenvuelven las personas en su jornada laboral y recolectar datos para conocer la forma en la que trabajan.

Técnica utilizada: Observación participante.

Descripción del escenario y condiciones para el estudio: El Restaurante- Bar Otilia se sitúa en la Avenida 1° Norte Poniente y 15 A Poniente Norte en la Colonia Moctezuma de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Espacio físico: Oficina de contaduría y cocina.

Espacio temporal: Hora de entrada y horario normal de atención a clientes.

Sujetos: Cocineros, meseros y administrativos.

Acceso al escenario: 1.-Me encuentro dentro de la oficina de contaduría, no me permiten comunicarme con todos. 2.- Estoy dentro de la cocina y tengo acceso a todas las áreas.

Desarrollo de la observación: Me dieron el acceso únicamente a la oficina de contaduría, aquí realicé mis entrevistas. Posteriormente tuve la oportunidad de realizar prácticas profesionales, por lo que estuve más en contacto con los trabajadores.

Resultados

Espacio físico: La oficina de contaduría y la cocina del Restaurante- Bar Otilia.

Personas y acontecimientos: Todo el personal utiliza uniforme y cubrebocas.

Organización y ambiente social: Durante las entrevistas, el personal solo observa la oficina, me observan a mí y se siente un poco tenso el ambiente, tal vez consideran que sea una entrevista o encuestas por parte del mismo restaurante, por lo que permanecían callados. Entraban uno por uno durante las entrevistas. Supe que había un problema con el personal de mantenimiento, lo quise entrevistar y me comentaron que no estaba en el momento adecuado, sin embargo, logré escuchar “Me dan tareas que no me corresponden y no me las pagan”.

Durante la observación de la cocina, los cocineros, barra, meseros, lavalozas y practicantes entraban a la misma hora.

Actividades y comportamiento de los participantes: Todo el equipo de producción de la cocina tiene actividades, por lo que siempre están en constante movimiento. Los que se encuentran en

la línea tienen ligeros descansos entre comandas. El área de panadería y repostería también tiene producción diaria pero es un espacio aparte.

Como el restaurante se conforma por áreas, los que la conforman, se llevan muy bien entre sí. Sin embargo el comportamiento de los participantes suele variar dependiendo del estado de ánimo en que se encuentren al llegar al restaurante o si se está pasando una mala racha durante el servicio. Sí existen las relaciones intrapersonales entre los que conforman el restaurante, hay quienes se encuentran en el mismo espacio y hay quienes se encuentran en diferentes, por lo que sobra decir que las actitudes que se generan entre ellos pone en tensión al equipo de trabajo.

Se escuchan muchas malas palabras por parte de una participante hacia sus compañeros de steward y a quienes estaban bajo sus órdenes, así como malas actitudes por parte de algunos participantes del género masculino al género opuesto. Hubieron actitudes que a simple vista no entendí, pero cuando me hacen conocer el trasfondo comprendo por qué se generan esas acciones de rechazo, en pocas palabras, las prácticas machistas de un trabajador a su compañera, el “lo vas a hacer porque es tu trabajo hacerlo para mí” además de referirse a las mujeres de manera sexualizada. También existen los castigos, los regaños, gritos de manera jerárquica y hechos que pasan por alto aquellos que tienen un cargo.

Conclusiones:

Pude observar que las acciones y las actitudes que se encuentran dentro de la cocina, no son las mismas con las que respondieron la entrevista o las encuestas. La observación participante dentro de las prácticas profesionales me ayudó más a fondo a conocer cómo son las relaciones tanto interpersonales como intrapersonales dentro del restaurante y cómo afecta en el clima laboral, si bien, todos se llevan bien entre sí, hay quienes solo conviven en el ámbito meramente de trabajo. Fui testigo de gritos, quejas, chismes, abusos de poder y ver cómo no creen que el personal también se puede enfermar y por último, quienes tienen el poder de evitar los abusos, prefieren quedarse callados.



Figura 10. Cocina caliente del Restaurante-Bar Otilia (Vera, 2022)

Historia de vida

Nombre: Lilia Aguilar. (Jefa de cocina, Humo y Leña)

¿De dónde es usted?

R= Soy de Villaflores, aprendí por lo que miraba que lo hacían y yo lo hacía. Mi mamá me enseñó lo que se hace en casa. Mi primer trabajo fue de lavalozza y luego me pasaron a la plancha.

¿Sabía cocinar desde casa?

R= Sí y no. Sé hacer tortillas, mi mamá a veces me ponía la mano en el comal si no me salían. Sé hacer pozol y cochito también, pero en general, mi mamá no me enseñó a cocinar, yo aprendí viendo de otros lugares.

¿Qué hace en fechas decembrinas, trabaja?

R= El 24 de Diciembre aquí en el restaurante hacemos comida para vender a domicilio, aquí se hace y se prepara todo.

¿Consume insectos?

R= No me gustan los insectos, no me gustan la comida que tiene insectos.

¿Ha salido de Tuxtla?

R= Una vez fui al carnaval de Coita y he viajado de entrada y salida a San Cristóbal.

¿Tiene alguna religión?

R= Soy católica.

¿Cómo es su dieta?

R= Solo como pollo y pescado. Es cara la carne de res pero casi no me gusta tampoco. Consumo chayote, papa, zanahoria, acelga, guineo, durazno y yogurt de durazno. No me gusta el agua de fruta.

¿Qué le gusta tomar en su comida diaria?

R= Me gusta mucho el refresco.

¿Qué profesión le hubiese gustado ejercer?

R= No estudié porque en ese tiempo cortaba café y no me dieron estudios. Pero me hubiese gustado ser maestra. Además ahorita Soy mamá, tengo 3 mujeres y 1 varón. Yo los saqué adelante y también soy abuela de 12 nietos y los consiento a todos.

¿Tiene alguna comida en especial para Navidad y Año Nuevo?

R= En Navidad suelo preparar pollo adobado y coditos fríos. Hago ponche de manzana y le pongo pitahaya, ciruela, pasita y canela.

El 31 como recalentado para mí es un día libre, comemos recalentado del 24 o se compra la comida de fuera.

¿Qué día le gustaría descansar?

R= El día de las madres trabajo. No hay para ir a otro lado, si toca trabajar, trabajo. Si toca descansar, descanso. Soy jefa de cocina porque mi jefa me puso aquí, yo no quería, no estoy solamente parada viendo, me siento igual a los demás.

Me llevo bien con todo el restaurante. La “camotiza” se siente bien, hay que procurar que no se enfríe la comida. El servicio es importante que salga en 8 minutos.

Relatoría:

Con respecto a la observación y descripción de la relación humana entre los individuos que conforman los diferentes departamentos del restaurante, se puede comentar que algunos tienen buena relación entre ellos y que otros no tienen incluso relación. Por ejemplo, en algunos restaurantes, la barra está pegada a la cocina, por lo que están en contacto cocina, barra y meseros. En otros restaurantes, la barra se encuentra en otro espacio, por lo que ahí solo hay contacto entre meseros y barra. Por otro lado, es difícil que los que conforman el área de recepción tengan contacto con la cocina, sin embargo, algunos jefes o encargados del restaurante cumplen diferentes papeles tanto administrativo, como de campo; el recibir a los clientes, sugerirles el lugar donde pueden sentarse y de la misma forma, coordinar la cocina. En cuestión del área de mantenimiento, se pudo observar que los del área del aseo tienen poca relación de manera general con los demás.

La desigualdad que se vive entre hombres y mujeres en los restaurantes de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, reposa sobre el no creer que la mujer sea figura de tener un mando en la cocina, más en aquellos restaurantes posicionados como los mejores de la ciudad. Comentaban en una entrevista que no es que los subordinados no vean a la jefa de cocina con el mando correspondiente, sino que los a la Los puestos más altos en tres de los cuatro restaurantes son ocupados por hombres y el último sí es ocupado por una mujer. Por otro lado, se observa que ellas tienen puestos como jefas de cocina en algunos y como jefas de piso en otros además de que el área administrativa está ocupada por mujeres.

Sí, se escuchan palabras altisonantes durante las jornadas de trabajo como “pendejo, wey, imbécil, mentadas de madre, vete a la v”, se ha vivido y se ha presenciado diferentes tipos de violencia, pero lo que más se comenta es la violencia “solamente” verbal, sin embargo, no todos conocen lo que es la violencia en realidad, por lo que fue necesario explicar el concepto para que pudiesen responder algunas otras preguntas tanto de la entrevista como de la encuesta.

Hay testimonios que relatan la violencia de género, que al momento de realizar las preguntas, tuvieron que ser un poco menos directas y moderar el tono de voz para que no se sintieran incómodas las personas a las que se les realizó la entrevista, pues si el objetivo de la entrevista

era recabar información, lo principal y como se describe en la metodología, es ser un entrevistador empático con las emociones de los entrevistados.

Pero además de que se conozca cómo se llevan los compañeros, se observa también la violencia laboral. A la hora de que se les pregunta cuál es el horario de la jornada, cuentan con los dedos y la mayoría son arriba de 8 horas. Se les preguntó si contaban con horas extras después de las marcadas y respondieron que no. Por otro lado, al responder la pregunta de que si se les descontaba el día festivo, algunos respondieron que sí, que no les pagaban ese día si no iban a trabajar pero otros respondieron que si asistían, se les pagaba doble.

Algunos expresaron que por cuestiones de la reintegración a las cocinas de lleno después de la pandemia de SARS-COV-2, no contaban aún con la afiliación al Instituto Mexicano del Servicio Social, así como la nula percepción de la Participación de Utilidades ni a las prestaciones que por ley les corresponden.

Por último, con respecto al objetivo que busca analizar e interpretar cómo afecta la desigualdad de género y la violencia laboral en la vida cotidiana, algunas personas a la hora de responder si habían vivido violencia, preguntaron que si solo en el trabajo y otras externaron que la habían vivido con su pareja. A la hora de contestar que efectivamente habían vivido o presenciado la violencia durante la jornada y cómo se sintió, comentaron que se sienten desanimados, se sienten mal, impotentes de no poder defender o incluso solo se quedaban callados al presenciarlo. Es importante mencionar que algunos viven, su vida laboral junto con su compañero de la vida cotidiana, por lo que los problemas de casa, también pueden ser problemas en el trabajo y viceversa.

Se hizo realizó el cuestionamiento donde tanto hombres como mujeres tenían que responder si tenían responsabilidades al llegar a casa, la mayoría de las mujeres respondieron que sí, que tenían que ver a sus hijos, dejar la comida lista, hacer el aseo, llevar a sus hijos a la escuela, hacer la tarea con ellos e incluso hacer tarea las que estaban estudiando, pocos fueron los hombres que respondieron que estudiaban aparte o que llegaban incluso a hacer comida. Muchas respondieron que su familia las apoya y por el lado de los hombres, algunos mencionaron que vivían solos.

Por lo tanto, basándonos en el marco teórico, la mayoría de las mujeres además de estar empleadas para sostenerse tanto personal como familiarmente, aún tienen que llegar a hacer labores domésticas, por eso Espino (2011) menciona que la desigualdad laboral se veía reflejada en el tiempo que la mujer le dedica al hogar y que por eso mismo, optaba por trabajos informales. Si hacemos una revisión grosso modo, son más las mujeres solteras con hijos que los hombres solteros con hijos y son justamente aquellas a las que los hijos les ayudan en el hogar, incluso a las que están casadas.

Con respecto a la observación participante, existen esa parte que no se puede preguntar, sino que el investigador tiene que estar inmerso en el ambiente para poder reconocer qué es lo que está pasando y el por qué. No necesita tanta explicación porque él mismo lo está presenciando. De las similitudes de este estudio se menciona que la mayoría de los trabajadores realizan sus actividades callados mientras hay comandas, pero también tienen tiempos donde no hay tanta demanda que les permite socializar como compañeros de trabajo e incluso algunos como buenos amigos. Es importante reforzar la comunicación entre todos para evitar conflictos en el futuro.

Por último, hicieron falta más historias de vida, las personas que se tenían vistas para realizarlas, estaban ocupadas o no habían llegado a laborar cuando se hizo la segunda visita en ciertos restaurantes. Por lo cual, se sugiere para futuras investigaciones, utilizar este instrumento.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En este apartado se presentan los resultados con base en Minitab Statical Software versión 21.1.0. Se muestran medidas de variación en las tablas de estadísticas y las gráficas en Microsoft Excel detallando los datos de las encuestas realizadas a la población de 50 personas.

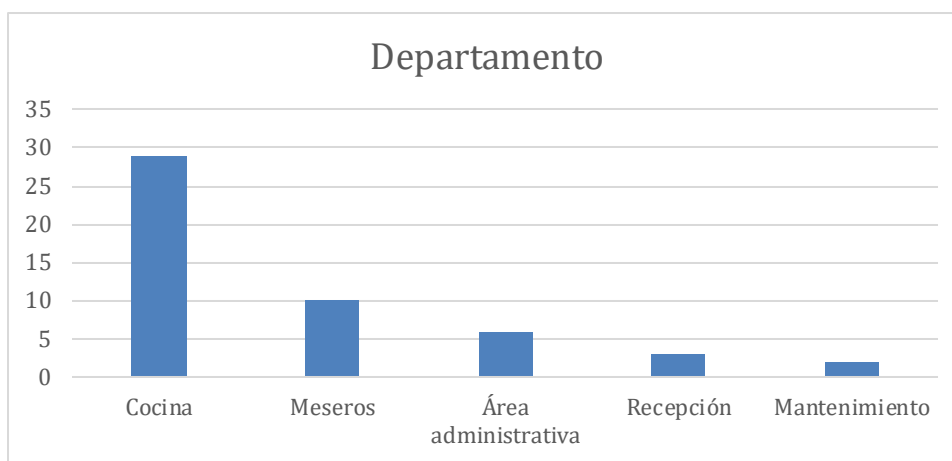


Figura 11. Departamento al que corresponde

Como se muestra en la siguiente gráfica: 29 personas son del departamento de cocina, 10 personas del área de meseros, 6 personas del área administrativa, 3 personas del área de recepción y 2 personas del área de mantenimiento. (Figura 8)

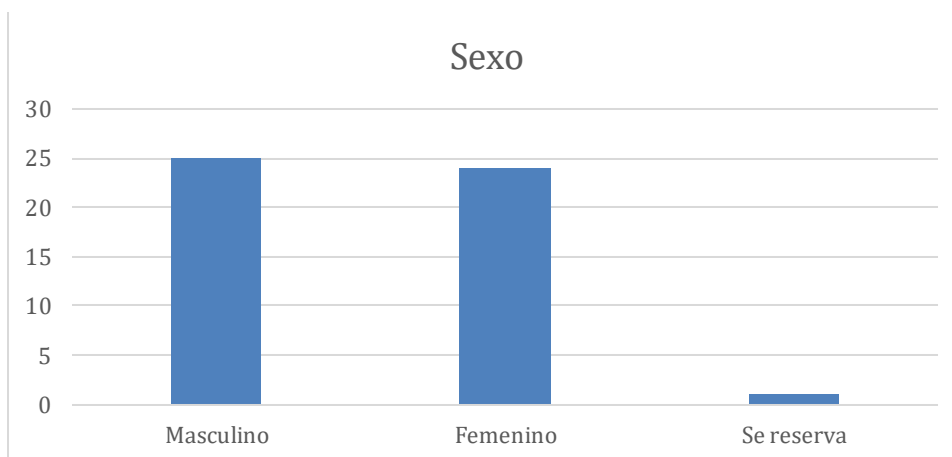


Figura 12. Sexo

En la muestra de 50 personas, 25 respondieron que se identificaban con masculino y 24 femenino a excepción de uno. (Figura 9)

Tabla 51. Edad

Estadísticas

Variable	Media	Error estándar de la media	Mediana	Modo	N para moda
Recodificado 18-30 Años	1.0000	0.000000	1.0000	1	23
Recodificado 31-40 años	1.0000	0.000000	1.0000	1	14
Recodificado 41-50 años	1.0000	0.000000	1.0000	1	8
Recodificado 51-60 años	1.0000	0.000000	1.0000	1	5

En la siguiente tabla se observa que la moda de edad en los encuestados es de 18 a 30 años con 23 personas. Siendo el mínimo cinco personas trabajadoras en edad de 51 a 60 años. (Tabla 51)

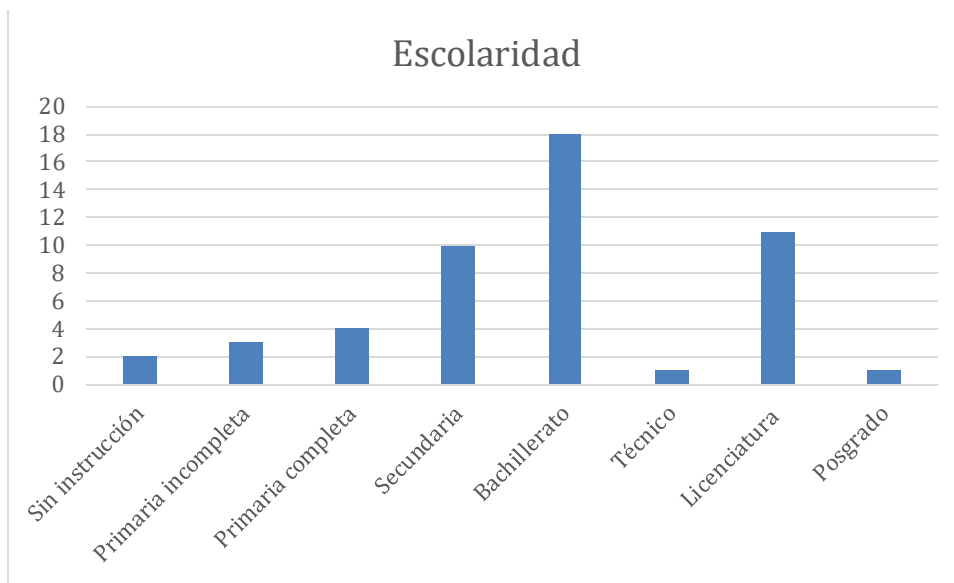


Figura 13. Escolaridad

En la gráfica de escolaridad se muestra que dos personas no tuvieron instrucción académica, tres personas tienen la primaria incompleta, cuatro personas tienen la primaria completa, 10 personas terminaron la secundaria, 18 personas concluyeron el bachillerato, una persona se graduó como técnico, 11 personas concluyeron una licenciatura y solamente una persona terminó el posgrado. Con respecto a la escolaridad, quienes respondieron que no habían no habían tenido instrucción solicitaron por favor que les leyera la encuesta y la respondiera. (Figura 9)

Tabla 52. Percepción salarial mensual

Estadísticas

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	Mínimo	Q1	Mediana
Recodificado Percepción salarial	50	0	6940	418	2954	8728980	5400	5400	5400

Variable	Q3	Máximo	Modo	N para moda
Recodificado Percepción salarial	8900	19900	5400	36

Con respecto a la percepción salarial mensual, algunos cuantos comentaron que ganaban incluso menos de lo que estipula el Baja- Baja que corresponde a \$5,400 mensuales. (Tabla 52)



Figura 14. Tipos de violencia que ha vivido o presenciado

En la siguiente gráfica se muestran los diferentes tipos de violencia que han vivido o presenciado los colaboradores de los restaurantes. 20 personas conforman la violencia verbal, mientras que solo dos personas han presenciado o vivido la violencia psicológica y verbal. En el conjunto de violencia psicológica y física, una persona. Psicológica y de género, una persona. Verbal, de género y sexual, una persona. Psicológica, verbal y de género, una persona. Verbal y física, una persona. 13 personas se reservaron. (Figura 11)



Figura 15. Acciones

En la gráfica de pastel, se muestra en porcentaje las acciones de las que han vivido o presenciado. 17 personas han vivido o presenciado Insultos y humillaciones, tres personas han vivido o presenciado jaloneos, una persona ha vivido o presenciado acoso sexual, 13 personas han vivido o presenciado insultos y gritos y una persona ha vivido o presenciado discriminación por ser mujer, mientras que 15 se reservaron a responder.

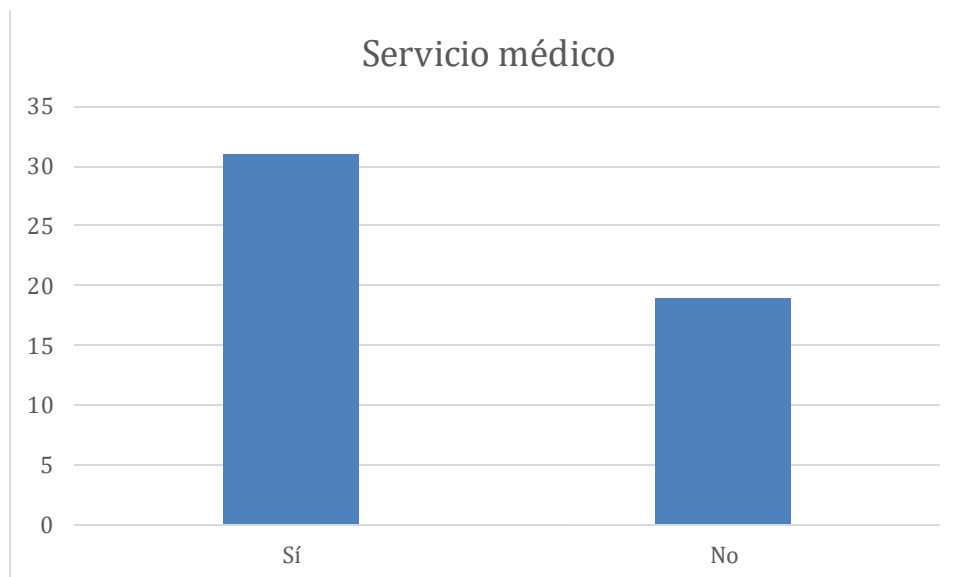


Figura 16. ¿Cuenta con servicio médico?

En la figura 13 se muestra que 31 personas sí cuentan con servicio médico y 19 personas no.



Figura 17. Prestaciones con las que cuenta el personal

Esta gráfica representa las prestaciones con las que el personal cuenta, 40 personas perciben aguinaldo, 44 personas tienen un día de descanso obligatorio, 40 personas disfrutan de vacaciones, 13 personas perciben prima dominical, 31 personas tienen Seguridad Social, 16 personas perciben la prima de antigüedad, seis personas reciben anualmente la Participación de Trabajadores en las Utilidades y únicamente nueve personas han percibido la licencia de maternidad.



Figura 18. Percepción de pago de horas extras

La figura 15 demuestra que el 35 personas, lo que es equivalente al 70% de los trabajadores no percibe el pago de las horas extras trabajadas.

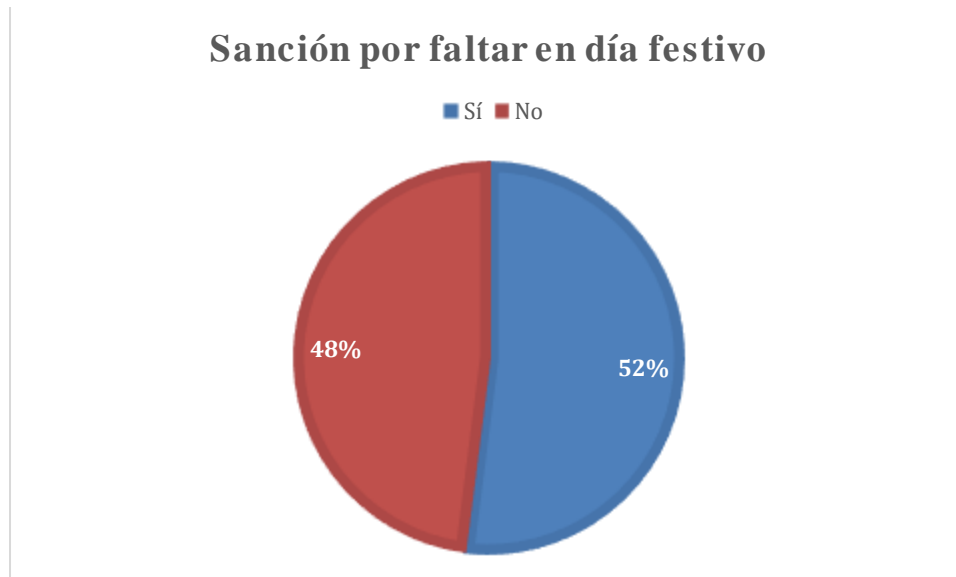


Figura 19. Sanción por faltar en día festivo

Se muestra la gráfica de pastel de sanciones por faltar un día festivo con: “Sí” que representa un 52% (26 personas) y “No” con un 48% (24 personas).

Además añadieron los siguientes comentarios:

“No nos pagan el día y el castigo es en loza”.

“Me descuentan dos días y me baja el porcentaje de propina semanal”.

“Me levantan carta administrativa”.

“Hay descuento del día y llamada de atención”.

“Me descuentan la propina, pero si vengo a trabajar, me pagan el doble”.

“Me dejan sin descanso la siguiente semana y propinas al 50% por dos semanas”.

“Descuento del día como lo marca la ley”.

“Descuento del día no laborado y retiro de propinas de la semana”.

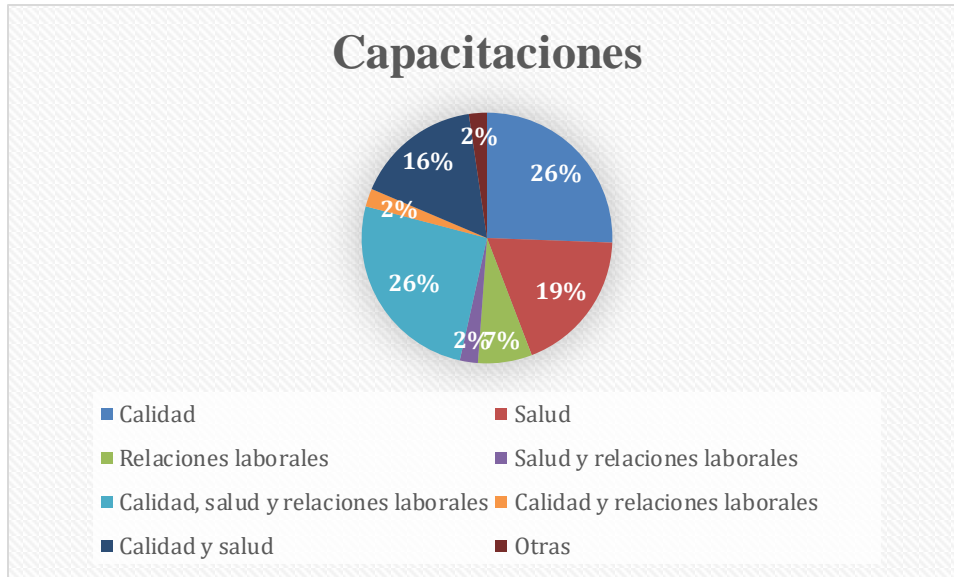


Figura 20. Capacitaciones que recibe el trabajador

La figura 17 presenta los porcentajes de los tipos de capacitación que el personal de los diferentes restaurantes recibe: 11 personas reciben capacitación de calidad, 8 personas reciben capacitación de salud, 3 personas reciben solo capacitación de relaciones laborales. Por otro lado, 1 persona ha recibido capacitaciones de salud y relaciones laborales. 11 personas han recibido capacitaciones de calidad, salud y relaciones laborales. 1 persona ha recibido capacitaciones solo de calidad y relaciones laborales, 7 personas de calidad y salud y solamente una persona ha recibido una capacitación diferente: Capacitación de cata de vinos y licores.

CONCLUSIONES

Con respecto al cumplimiento de los objetivos, se realiza énfasis en cada uno de ellos. La observación de los individuos en su cotidianidad laboral permite la descripción de las relaciones humanas entre el personal que conforman las organizaciones de alimentos y bebidas en su mayoría son “buenas” a lo que los instrumentos arrojaron, el género masculino se lleva bien entre ellos y “tratan con respeto” al género opuesto. Así mismo, el género femenino tiene una buena relación con su mismo género y algunas evitan tener relaciones que no sean laborales con el género masculino. Por supuesto que existe un porcentaje que difiere en las relaciones con su mismo género, que por cuestiones personales evita interactuar para no tener problemas.

Existen diferentes factores que no se pueden considerar como desigualdad como la jerarquía de cada uno y el trabajo que realiza, ya que cada quién tiene tareas específicas. Sin embargo, se hace una escueta mención en uno de los restaurantes de estudio; en el Restaurante Brazzeiro Churrascaria Do Brasil, por ejemplo, la gerencia no permite la contratación de personal femenino para el servicio de espadas incluso teniendo poco personal, haciendo que este servicio sea lento y pesado para quienes lo realizan.

El hecho de que hayan compartido dichas vivencias sirvió en tanto para documentar las formas que tiene la violencia y todos los entornos en los que puede estar presente, como para sustentar lo que se sabe pero no se dice. Desde las discusiones hasta las agresiones físicas, psicológicas o de género, la violencia es incluso imperceptible para aquellos que no conocen su definición. Es por eso la importancia de dar a conocer el significado a aquellos que contestan “lo normal” cuando escuchan las discusiones u observan acontecimientos agresivos. Se perciben palabras como “vete a la verga”, “mentadas de madre”, “puto”, entre otras.

Las víctimas de fueron pieza fundamental para detallar cómo afecta la desigualdad de género y la violencia laboral: de manera emocional, en el desempeño laboral y vida cotidiana. Hacen referencia a un sentimiento de desmoralización, a las pocas ganas de ir a trabajar y a la incomodidad que sienten. “Se siente mal, se siente feo” fueron las palabras más repetidas al hacer el cuestionamiento con respecto a la experimentación de este.

Para finalizar, existe la desigualdad laboral entre los mismos restaurantes: *Humo y Leña, Cafetería Bonampak, Brazzeiro Churrascaria Do Brasil y Restaurante- Bar Otilia*. Claro, es importante señalar que todos funcionan acorde con las políticas implementadas por cada organización. No todos laboran 8 horas, no todos perciben el salario mínimo, no todos perciben el pago de horas extras, ni la inscripción a la Seguridad Social, por lo tanto, no tienen servicio médico y tal vez no puedan disfrutar de la licencia de maternidad o de paternidad, un seguro de vida, o una pensión de retiro.

PROPUESTAS Y/O RECOMENDACIONES

Gracias a las personas que colaboraron con sus experiencias, se propone realizar un grupo (u organización) que se acerque a los establecimientos de alimentos y bebidas para la realización de pláticas acerca del buen trato a los compañeros, que conozcan qué es la violencia y cómo se manifiesta en las áreas de trabajo, el fomento al respeto para que las relaciones laborales mejoren y la aplicación de autoevaluaciones para que permitan percatarse de las acciones que se están llevando a cabo, así como la retroalimentación e incorporación de vivencias al registro para darle seguimiento y que no continúe en la invisibilización .

Enfocándose en el género femenino, se recomienda que las mujeres estén informadas con la existencia de los órganos administrativos y judiciales que tienen como fin, la prevención y defensoría de la mujer ante las situaciones que puedan ponerla en riesgo. En Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, se encuentra la Fiscalía de la Mujer, la cual, desempeña las actividades antes mencionadas y se encargará de que quienes se acerquen, reciban la información correspondiente.

En cuestión del ámbito laboral gastronómico, que los restaurantes o negocios de alimentos y bebidas se responsabilicen con la justa remuneración de los salarios conforme a la Ley Federal del Trabajo según el artículo 66, el cual hace mención que al laborar horas extras debe de pagarse el doble de la cantidad que estipula el contrato a una hora correspondiente de salario. Es por eso que, si bien, la percepción salarial sí está conforme con el salario mínimo, el pago de horas extras debe llevarse a cabo de manera obligatoria.

Para finalizar, se sugiere que se cree un grupo de afiliación de los restaurantes donde mediante la gestión se posibiliten mejores condiciones de trabajo para sus empleados. Que fomenten principalmente a la no tolerancia de la violencia. Que promuevan entre sí a ser responsables con las obligaciones que tienen como empleadores: Que los contratos sean claros y muestren tanto las políticas como los derechos y obligaciones del trabajador, además proveer una copia de este para que los trabajadores sepan cómo defenderse o viceversa cuando ocurra una falta. Así como la inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social y brindar el equipo necesario para trabajar.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los trabajadores*, (20)(2), 167-177. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839305005.pdf>
- Aguilar- Estrada, A. E., Caamal-Cahuich, I. y Ortiz-Rosales, M.A. (2018) Pobreza multidimensional en Chiapas: generalizada pero heterogénea. *LiminaR Estudios Sociales y Humanísticos* (16)(2), 105-117. <https://www.scielo.org.mx/pdf/liminar/v16n2/2007-8900-liminar-16-02-105.pdf>
- Alejo Santiago, J. (2018, agosto 28). ¿Qué son las mayoras y por qué son tan necesarias en los restaurantes mexicanos? *Milenio*. <https://www.milenio.com/estilo/gastronomia/que-son-las-mayoras-y-por-que-son-necesarias-en-los-restaurantes-mexicanos>
- Álvarez- Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. Paidòs Educador.
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C. y Mauro, A. (2015). Violencia Laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Revista Argentina de Psiquiatría*. (26)(),173-181. <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Violencia-laboral-en-America-Latina-1.pdf>
- Azcoytia Luque, C. (2010). Mujer y gastronomía: El enigma de la Cenicienta. [Conferencia] *Mujeres pioneras. La historia no contada*. Albacete, España. <https://www.historiacocina.com/es/la-mujer-en-la-gastronomia#more-3802>
- Banco Internacional de reconstrucción y fomento / Banco Mundial (2020). *La participación laboral de la mujer en México*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

- Castañeda, M. (2019) *El machismo invisible*. Penguin Random House Grupo Editorial México.
<https://books.google.com.mx/books?id=8FyvDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=9786073186025&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjIz9v4nof4AhXpqY4IHawdDO4Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=9786073186025&f=false>
- Cárdenas, D. A. (2013) ¿Violencia de mujeres...contra mujeres? *Milenio*.
<https://www.milenio.com/opinion/david-aaron-cardenas/dejame-te-pregunto/violencia-de-mujeres-contra-mujeres>
- Corona Márquez, M. L. (2019). *Conflictos cotidianos de las mujeres en San Lucas, Chiapas*. [Tesis de maestría, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas]
- Culinaria Mexicana (2018, 9 de noviembre) *Mayora: La experiencia convertida en sazón*.
<https://laroussecocina.mx/nota/mayora/>
- De la Cruz Pérez, B. P. (2011) *Recetario de hierbas de bajo consumo en comensales de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas*. . [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas]
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema: ¿nuevas miradas? *Revista Nueva Sociedad* (232) 86-102. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3764_1.pdf
- Fernández Poncela, A. M. (2012) *La violencia en el lenguaje o el lenguaje que la violenta: Equidad de género y lenguaje (1ª ed.)* Editorial ITACA.
- Fuentes-Valdivieso, R. (2013) Acoso laboral o mobbing y violencia de género. (*Revista de Sanidad Militar* 67(1) 33-37. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>
- Galeana Herrera, P. (2015). *Historia de las mujeres en México (1ª ed.)*. INEHRM.
<https://www.inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/1484/1/images/HistMujeresMexico.pdf>

Gantes, Y. (2019, marzo 8) Machismo en la cocina: negocio de éxito para ellos, trabajo infravalorado para ellas. *El economista*. <https://www.eleconomista.es/status/noticias/9748398/03/19/Machismo-en-la-cocina-negocio-de-exito-para-ellos-trabajo-infravalorado-para-ellas.html>

García, A. K. (2018, diciembre 26). Derecho al trabajo digno, el más desconocido de los derechos sociales: Coneval. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Derecho-al-trabajo-digno-el-mas-desconocido-de-los-derechos-sociales-Coneval-20181226-0015.html>

Gobierno de México. (2019, 10 de enero) *Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres: ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es#:~:text=El%20techo%20de%20cristal%20es,sociedades%20a%20trav%20del%20tiempo>

Gómez Nashiki, A., Zurita Rivera, U., López Molina, S. (2013) *La violencia escolar en México (1ª ed)* Cal y Arena

Hanco Gómez, M. S., Carpio Maraza, A. Castillo, Z. J. L., Flores Mamani, E. (2021) Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo* 12(3), 186-194. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Bautista Lucio, M. P. (2010) *Metodología de la investigación (5ª ed)*. Mc Graw Hill.

Hirigoyen, M.F. (1999) *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós Ibérica.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2008) *Las mujeres en Chiapas: Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/cuidvirtual.unicach.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeres en/Mujeres Chiapas.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016) *Panorama sociodemográfico de Chiapas 2015*. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/inter_censal/panorama/702825082154.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Panorama sociodemográfico de Chiapas: Censo de Población y Vivienda 2020*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197780.pdf

Jensen, K. B. (2014). *La comunicación y los medios: Metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa*. Fondo de cultura económica.

Ley Federal del Trabajo. (2022, 27 de diciembre) Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. Diario oficial de la Federación 01-05-2019.

López Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de educación* 4, 167-179. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf>

Mañón, S. (2022, 7 de marzo). *El machismo en el ámbito gastronómico: un secreto a voces*. Larousse cocina MX. <https://laroussecocina.mx/nota/el-machismo-en-el-ambito-gastronomico-un-secreto-a-voces/>

- Martínez- Iñigo, D. (2000) Relaciones románticas en el trabajo: una revisión. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.16 (3), 277-298.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317662003>
- Melgar Palacios, L. (2008) *Persistencia y cambio: Acercamientos a la historia de las mujeres en México*. El colegio de México.
<https://repositorio.colmex.mx/concern/books/474299869?locale=es>
- Ortuño, A. (2019, marzo 4) Dieciséis tópicos machistas que perviven en la gastronomía. *El País*.
https://elpais.com/gastronomia/el-comidista/2019/02/27/articulo/1551270449_348999.html
- Quintela Modia, M., Arandia, M. J., Campos, P.V. (2004). *De la comunidad al barrio: violencia de pareja en mujeres migrantes en Sucre (1ª ed.)*. Fundación Pieb.
https://www.academia.edu/44263410/De_la_comunidad_al_barrio_violencia_de_pareja_en_mujeres_migrantes_en_Sucre
- Rodríguez Pizarro, A. N. (2010) Entre la violencia, la no violencia y la construcción de poder. *Prospectiva: Revista de Trabajo Social e intervención social* 15, 23-68.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574261389001>
- Salinas Cervantes, R. (2007) *Sociedad Androcéntrica: Síndrome de agresión a la mujer*. [Tesis de psicología, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas]
- Santagati, A. (2021, marzo 6) Día de la mujer: En casa sí, en el restaurante no: por qué todavía siguen siendo pocas las mujeres al mando de las cocinas. *Clarín*
https://www.clarin.com/sociedad/casa--restaurante-todavia-siguen-pocas-mujeres-mando-cocinas_0_FVcYcGX4W.html
- Secretaría de economía. (2023) *Tuxtla Gutiérrez: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública*.

<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/tuxtla-gutierrez?peaSelector=peaOption&redirect=true&totalGenderSelector=totalOption>

Soria Murillo, V. M. (1998). *Relaciones Humanas (2ª ed.)* Editorial Limusa.

Vázquez Aguado, O., y González Vélez, M. (2002) Violencia simbólica hacia los inmigrantes: la presencia de las diferencias culturales. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social 10*, p. 257-368. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5678>

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA

- ¿Cuándo inició en la empresa?
- ¿Cuáles son sus impresiones en relación a sus responsabilidades laborales?
- ¿Cómo es su relación laboral con las personas de su mismo género?*
- ¿Cómo es su relación laboral con el género opuesto?
- En cuestión de jerarquía ¿Recibe instrucciones? ¿Da instrucciones?
- ¿Entiende usted que es la violencia?
- ¿Ha vivido algún caso de violencia durante sus jornadas?
- ¿Se escuchan palabras altisonantes en su entorno laboral?
- ¿Se han expresado de manera humillante en su entorno laboral?
- ¿Por parte de quién y a quién van dirigidas?
- ¿Con qué frecuencia ocurre?
- ¿Cuánto tiempo dura su jornada normalmente?
- ¿Qué género predomina en su jornada laboral?
- Cuando llega a casa ¿Qué actividades realiza?
- ¿Cuáles son sus motivos para laborar?
- ¿Cuál es su estado de ánimo antes, durante y después de la jornada?
- ¿Considera que la brigada (equipo de trabajo) a la que pertenece es eficiente? ¿Por qué?

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS
FACULTAD DE NUTRICIÓN Y ALIMENTOS

ANEXO 2

ENCUESTA

Marque con una x la opción según corresponda

Departamento al que corresponde

- Administrativo
- Cocina
- Sala (meseros)
- Recepción
- Mantenimiento

Sexo

- Femenino
- Masculino

Edad

- De 18 a 30 años
- De 31 a 40 años
- De 41 a 50 años
- De 51 a 60 años
- De 61 o más años.

Estado civil

- Casado/a
- Unión libre
- Soltero/a
- Divorciado/a
- Viudo/a

Escolaridad

- Sin instrucción
- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria
- Bachillerato
- Licenciatura
- Posgrado

Antigüedad

- De 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- De 21 a 25 años
- De 26 a 30 años
- De 31 a 35 años
- De 36 a 40 años
- 41 años o más

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS
FACULTAD DE NUTRICIÓN Y ALIMENTOS

Percepción salarial mensual

- Baja-Baja (\$5400)
- Baja- Alta (\$8,900)
- Media- Baja (\$19,900)
- Media- Alta (\$27,800)
- Alta- Alta (\$51,800)

Tipos de violencia que ha vivido o presenciado

- Psicológica
- Verbal
- De género
- Física
- Sexual

Acciones

- Insultos, humillaciones o menosprecios
- Jaloneos, golpes, empujones, agresiones físicas.
- Acoso sexual o amenazas.
- Insultos o gritos.
- Discriminación por ser mujer

¿Cuenta con servicio médico?

- Sí
- No

¿Cuenta con las siguientes prestaciones?

- Aguinaldo
- Un día de descanso obligatorio
- Vacaciones
- Prima dominical
- Seguridad Social
- Prima de antigüedad
- Participación de Utilidades
- Licencia por maternidad, paternidad, adopción o período de lactancia.

¿Recibe el pago de horas extras?

- Sí
- No

¿Recibe alguna sanción cuando falta en días festivos marcados por la ley?*

- Sí
- No

Recibe capacitaciones de índole:

- Calidad en el servicio
- Salud e higiene
- Relaciones laborales (género, empatía, reciprocidad)

ANEXO 3

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

Tomado de: BALCÁZAR, Patricia [*et al.*] Investigación Cualitativa. 1ª Edición. México. Universidad Autónoma del Estado de México, 2006. 241p.

Título:

Autor:

Objetivo:

Descripción del escenario y condiciones para el estudio:

Espacio físico:

Espacio temporal:

Sujetos:

Acceso al escenario:

Desarrollo de la observación:

Resultados

Espacio físico:

Personas y acontecimientos:

Organización y ambiente social:

Actividades y comportamiento de los participantes:

Conclusiones

ANEXO 4

FOTOGRAFÍAS DEL AUTOR



Figura 22. Acomodo de vegetales.
Restaurante Otilia (Vera, 2022)



Figura 24. Tortillas de maíz azul.
Restaurante Humo y Leña (Vera, 2022)



Figura 23. Producción y panadería.
Restaurante Otilia (Vera, 2022)



Figura 21. Elaboración de empanadas argentinas.
Restaurante Humo y Leña (Vera, 2022)

ANEXO 5

SOLICITUDES DE ACCESO A RESTAURANTES

Tuxtla Gutiérrez, septiembre de 2022.

Restaurante Bar Otilia

Lic. Leslie Aguilar:

Por medio de la presente, yo, Diana Carolina Vera Orozco, estudiante del séptimo semestre de la licenciatura en Gastronomía, de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, sede Tuxtla Gutiérrez, con matrícula: 55119122, me encuentro realizando mi tesis profesional abordando el tema de la mujer y las relaciones laborales en los restaurantes de Tuxtla Gutiérrez.

Dicha investigación, de campo, documental y no experimental, tiene como finalidad el recabar información para conocer la manera en la que los trabajadores del área culinaria se relacionan entre sí. Por lo que le solicito de manera atenta y respetuosa me permita realizar encuestas, entrevistas, observación participante e historia de vida, en su establecimiento. La información obtenida me servirá para continuar con el proceso antes mencionado, ya que, a partir de los datos registrados, podré presentar resultados que serán significativos para culminar dicho trabajo.

Por lo cual, me permito solicitar el acceso al restaurante como a su equipo de trabajo del área de cocina, administración, meseros, recepción y mantenimiento.

Quedando a su disposición y esperando que su respuesta sea favorable, me despido de usted con un saludo cordial.

Atentamente

Diana Carolina Vera Orozco

9221291267

Mtro. Roger Manuel Hernández García
Coordinador de la Licenciatura en Gastronomía
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
COORDINACIÓN

L.G. Aida Julieta Altamirano Cabello

Directora de Tesis

Ricabi 15/09/22
L. Aguilar

Tuxtla Gutiérrez, septiembre de 2022.

Restaurante Humo y Leña

Lic. Paola González Camacho

Gerente administrativo

Por medio de la presente, yo, Diana Carolina Vera Orozco, estudiante del séptimo semestre de la licenciatura en Gastronomía, de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, sede Tuxtla Gutiérrez, con matrícula: 55119122, me encuentro realizando mi tesis profesional abordando el tema de la mujer y las relaciones laborales en los restaurantes de Tuxtla Gutiérrez.

Dicha investigación, de campo, documental y no experimental, tiene como finalidad el recabar información para conocer la manera en la que los trabajadores del área culinaria se relacionan entre sí. Por lo que le solicito de manera atenta y respetuosa me permita realizar encuestas, entrevistas, observación participante e historia de vida, en su establecimiento. La información obtenida me servirá para continuar con el proceso antes mencionado, ya que, a partir de los datos registrados, podré presentar resultados que serán significativos para culminar dicho trabajo.

Por lo cual, me permito solicitar el acceso al restaurante como a su equipo de trabajo del área de cocina, administración, meseros, recepción y mantenimiento.

Quedando a su disposición y esperando que su respuesta sea favorable, me despido de usted con un saludo cordial.

Atentamente

Diana Carolina Vera Orozco

9221291267

Mtro. Roger Manuel Hernández García

Coordinador de la Licenciatura en Gastronomía

Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas

L.G. Aida Julieta Altamirano Cabello

Directora de Tesis

Rubi Barzoin Díaz S



Tuxtla Gutiérrez, septiembre de 2022.

Brazzeiro Churrascaria Do Brasil

Lic. Jaqueline Ortiz Serrano:

Por medio de la presente, yo, Diana Carolina Vera Orozco, estudiante del séptimo semestre de la licenciatura en Gastronomía, de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, sede Tuxtla Gutiérrez, con matrícula: 55119122, me encuentro realizando mi tesis profesional abordando el tema de la mujer y las relaciones laborales en los restaurantes de Tuxtla Gutiérrez.

Dicha investigación, de campo, documental y no experimental, tiene como finalidad el recabar información para conocer la manera en la que los trabajadores del área culinaria se relacionan entre sí. Por lo que le solicito de manera atenta y respetuosa me permita realizar encuestas, entrevistas, observación participante e historia de vida, en su establecimiento. La información obtenida me servirá para continuar con el proceso antes mencionado, ya que, a partir de los datos registrados, podré presentar resultados que serán significativos para culminar dicho trabajo.

Por lo cual, me permito solicitar el acceso al restaurante como a su equipo de trabajo del área de cocina, administración, meseros, recepción y mantenimiento.

Quedando a su disposición y esperando que su respuesta sea favorable, me despido de usted con un saludo cordial.

Atentamente

Diana Carolina Vera Orozco

9221291267

Mtro. Roger Manuel Hernández García
Coordinador de la Licenciatura en Gastronomía
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
COORDINACIÓN

L.G. Aida Julieta Altamirano Cabello
Directora de Tesis



Recibi
13-09-22

Tuxtla Gutiérrez a 10 de septiembre de 2022.

Cafetería Bonampak

L.G. Diego Armando Díaz Narez

Gerente

Por medio de la presente, yo, Diana Carolina Vera Orozco, estudiante del séptimo semestre de la licenciatura en Gastronomía, de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, sede Tuxtla Gutiérrez, con matrícula: 55119122, me encuentro realizando mi tesis profesional abordando el tema de la mujer y las relaciones laborales en los restaurantes de Tuxtla Gutiérrez.

Dicha investigación, de campo, documental y no experimental, tiene como finalidad el recabar información para conocer la manera en la que los trabajadores del área culinaria se relacionan entre sí. Por lo que le solicito de manera atenta y respetuosa me permita realizar encuestas, entrevistas, observación participante e historia de vida, en su establecimiento. La información obtenida me servirá para continuar con el proceso antes mencionado, ya que, a partir de los datos registrados, podré presentar resultados que serán significativos para culminar dicho trabajo.

Por lo cual, me permito solicitar el acceso al restaurante como a su equipo de trabajo del área de cocina, administración, meseros, recepción y mantenimiento.

Quedando a su disposición y esperando que su respuesta sea favorable, me despido de usted con un saludo cordial.

Atentamente

Diana Carolina Vera Orozco

9221291267

Mtro. Roger Manuel Hernández García

Coordinador de la Licenciatura en Gastronomía

Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas



L.G. Aida Julieta Altamirano Cabello

Directora de Tesis