

DEL TRÁNSITO AL TRABAJO: PERSONAS TRANS Y SU CONFIGURACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN OCUPACIONAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Daniel Contardo Vásquez¹ y Diego Parra García²

RESUMEN

El presente avance de investigación se orienta a comprender en una primera aproximación de qué manera se configura el proceso de adaptación ocupacional de las personas trans mayores de dieciocho años en el contexto laboral actual en Santiago de Chile, entendiendo el proceso de adaptación ocupacional desde el Modelo de Ocupación Humana que involucra elementos volitivos, de participación, de autoeficacia, identidad, entre otros. El trabajo será entendido como una ocupación, que involucra significado, propósito, tiempo, que proporciona satisfacción, entre otras cosas. Sin embargo, se abordará dentro de esta ocupación el concepto de *empleo* para comprender de qué forma se producen las interacciones con otras personas dentro del contexto laboral remunerado. El estudio pretende analizar los significados dados por este proceso tanto a nivel personal como a nivel social, en interacción con otros/as. Buscando aportar en la producción de información en la temática trans, facilitando de esta forma a futuro el abordaje desde la profesión en esta área de intervención.

Palabras clave: Personas trans, Adaptación Ocupacional, Identidad Ocupacional, Participación Ocupacional, Competencia Ocupacional, Empleo.

¹ Bachiller en Terapia Ocupacional, estudiante de cuarto año de Terapia Ocupacional, Universidad Mayor Santiago. Organizador del VI Encuentro Nacional de Estudiantes de Terapia Ocupacional (ENETO), Comisión Congreso, 2017.

² Estudiante de segundo año de Terapia Ocupacional, Universidad Mayor Santiago. Organizador del VI Encuentro Nacional de Estudiantes de Terapia Ocupacional (ENETO), Comisión Congreso, 2017.

INTRODUCCIÓN

Las perspectivas de género han visibilizado diferentes problemáticas sociales asociadas principalmente a la vivencia del cuerpo, el género y el sexo. En este sentido, diferentes agrupaciones sociales han encontrado sustento para emerger, dentro de ellas, los movimientos LGBTI (Lesbianas, Gays, Transexuales, Intersexuales), con una voz que se ha instalado en la discusión social reciente. Sin embargo, no todas las comunidades o agrupaciones han logrado ingresar a la palestra con la misma fuerza. Sin ir más lejos, el mundo trans³ ha enfrentado grandes dificultades para encontrar su lugar y vivenciar su cuerpo, envuelto en dispositivos morales, sustentados en discursos heteronormativos y de sexualidad binaria, se muestra ansioso de habitar territorios urbanos y espacios de libertad (Torres & Borges, 2012).

En este contexto, se hace relevante que, desde la mirada de la Terapia Ocupacional - la cual apunta a *“mejorar o permitir la participación en los roles, hábitos y rutinas en el hogar, escuela, lugar de trabajo, la comunidad y otros ambientes”* (Asociación Americana de Terapia Ocupacional [AOTA], 2014) - se analice la situación de las diversas ocupaciones que desempeñan las personas trans, con la finalidad de identificar cualquier problemática que pueda desarrollarse en los diferentes contextos en los que se desenvuelven.

Por lo tanto, esta investigación estará orientada hacia lo que respecta a la vida adulta, centrándose en el trabajo⁴, que se configura como una de las ocupaciones más significativa para las personas, entendiendo que el trabajo involucra significado, propósito,

³ El concepto trans refiere a un término general para referirse a personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer. (Organización Panamericana de la Salud (OPS) 2013) Dentro de este concepto se destacan las personas trans que se identifican como tal, pertenecientes a lo denominado como "Mundo Trans", que se asocia a una cultura común, sentido de pertenencia y postura política en pro del reconocimiento de sus derechos.

⁴ Desde el marco conceptual de la (Asociación Americana de Terapia Ocupacional 2014, 33) el trabajo se define como *“trabajo o esfuerzo; hacer, construir, fabricar, formar, diseñar o confeccionar objetos; para organizar, planificar, evaluar, servicios o procesos de la vida o de gobierno; ocupaciones comprometidas que se realizan con o sin recompensa económica”*. Sin embargo, desde esta definición cabe destacar que la mirada de esta investigación estará puesta en lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina *“Empleo”* para hacer referencia a la actividad laboral remunerada de la persona, pero se utilizará el concepto tanto de trabajo y empleo como homólogos.

tiempo, que proporciona satisfacción, que requiere interacciones con otras personas dentro del contexto laboral, entre otras cosas.

En función de esto, los elementos de participación ocupacional⁵ en el trabajo, las oportunidades, soportes, restricciones y demandas propias del entorno laboral es que se configura tanto la identidad ocupacional⁶ como el sentido de competencia ocupacional⁷, los que tributan a la conformación del proceso de adaptación ocupacional⁸. Dentro de este contexto, comprendiendo la importancia que puede llegar a tener para las personas adultas el desarrollarse en esta área, es que resulta relevante comprender el proceso de adaptación ocupacional en personas trans desde los aspectos de identidad ocupacional, participación ocupacional y competencia ocupacional, ya que al presentar limitaciones en su participación dadas por prejuicios, discriminación que responden a elementos sociales, junto con dificultades en aspectos legales por la discrepancia entre el nombre legal⁹ y el nombre social¹⁰, lo que supone una problemática para la persona al momento de presentarse

⁵ El concepto de participación ocupacional se refiere a la participación en el trabajo, el juego o las actividades de la vida diaria que son parte del contexto sociocultural propio y que son deseadas o necesarias para el bienestar personal. La participación no solo involucra el desempeño, sino también la experiencia subjetiva. Por lo tanto, la participación ocupacional implica hacer cosas con significado personal y social. (Kielhofner 2011)

⁶ En tanto, la identidad ocupacional apunta al sentido compuesto de quien es uno y los deseos de llegar a ser como un ser ocupacional a partir de la propia historia de participación ocupacional. La propia volición, habituación y experiencia del cuerpo vivido se integran en la identidad ocupacional (Kielhofner 2011)

⁷ Mientras que la competencia ocupacional es el grado en el que uno sustenta un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional personal. Por lo tanto, mientras que la identidad tiene que ver con el sentido subjetivo de la vida ocupacional propia la competencia tiene que ver con poner en acción esa identidad en forma continua. Incluyendo el cumplimiento de las expectativas de los roles y de los propios valores y estándares de desempeño; el mantenimiento de una rutina que le permita a uno llevar a cabo sus responsabilidades; la participación en un rango de ocupaciones que provean un sentido de habilidad, control, satisfacción y realización personal; ejercer los valores personales y ser activos en alcanzar nuestros objetivos de vida deseados. (Kielhofner 2011)

⁸ El proceso de adaptación ocupacional es la construcción de una identidad ocupacional positiva y el logro de una competencia ocupacional a través del tiempo en el contexto del entorno propio. Reconociendo los elementos distintivos e interrelacionados de identidad ocupacional y competencia ocupacional. Específica que la adaptación ocurre en un contexto específico con sus oportunidades, soportes, restricciones y demandas. (Kielhofner 2011)

^{9- Y 8} El nombre y el sexo de la persona, se inscribe en la partida de nacimiento que almacena el Servicio Nacional de Registro Civil e Identificación de acuerdo con el artículo 31 de la ley 4.808 sobre Registro Civil. Según Organizando Trans Diversidades (OTD) Chile para efectos de identificación, el nombre y sexo se inserta en la Cédula Nacional de Identidad, que emite el Servicio Nacional de Registro Civil e Identificación. Configurando de esta forma el nombre legal de la persona, el que no necesariamente se condice con su identidad de género.

¹⁰ El nombre social de las personas trans se vincula directamente con la identidad de género de éstas, pero carece de peso legal a la hora de realizar cualquier tipo de trámite y se instala como una dificultad en la vida cotidiana.

a instancias como una entrevista de trabajo, firmar un contrato de trabajo, acceder a beneficios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), un viaje fuera del país, comprar o arrendar una casa, entre otros.

Es por esto, que la presente investigación se orienta a comprender de qué manera se configura el proceso de adaptación ocupacional de las personas trans mayores de dieciocho años en el contexto laboral actual en Santiago de Chile, entendiendo el proceso de adaptación ocupacional desde el Modelo de Ocupación Humana que involucra elementos volitivos, de participación, de autoeficacia, identidad, entre otros.

De este modo, se pretende analizar los significados dados por este proceso tanto a nivel personal como a nivel social, en interacción con otros/as. Buscando aportar en la producción de conocimiento en la temática trans desde la Terapia Ocupacional, facilitando de esta forma a futuro el abordaje desde la profesión en esta área de intervención.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo se configura el proceso de Adaptación Ocupacional de personas trans mayores de 18 años en el contexto laboral actual en Santiago de Chile?

Objetivo General:

- Comprender el proceso de adaptación ocupacional de personas trans mayores de 18 años en el contexto laboral actual en Santiago de Chile.

Objetivos Específicos:

- Describir la identidad ocupacional de personas trans mayores de 18 años en el contexto laboral actual en Santiago de Chile

- Analizar la participación ocupacional de personas trans mayores de 18 años en el contexto laboral actual en Santiago de Chile
- Analizar la percepción de las personas trans mayores de 18 años en torno al grado de competencia ocupacional en el contexto laboral actual en Santiago de Chile.

HIPÓTESIS DE TRABAJO

El proceso de adaptación ocupacional en personas trans mayores de 18 años en el contexto laboral, se configura a partir de la construcción histórica de sus identidades y experiencias vinculadas a su transición de género, que se ve relacionada con sus principales redes de apoyo, facilitadores y obstaculizadores imbricados en la cultura relativa al entorno del trabajo.

METODOLOGÍA

Esta investigación se realizará desde un enfoque cualitativo, el que según Juan Luis Álvarez-Gayou (2003) busca explicar y comprender las interacciones y los significados subjetivos individuales o grupales. Dando la oportunidad de aproximarse a la configuración del proceso de adaptación ocupacional de las personas trans en el entorno laboral, abordando componentes de este proceso como el sentido de competencia ocupacional, la identidad ocupacional y la participación ocupacional, en interrelación directa con los distintos elementos que forman parte del contexto laboral, tanto como las y los compañeros de trabajo, las y los supervisores, las y los clientes, las tareas y roles a desempeñar, entre otros. Desde aquí se considera que lo cualitativo aborda las propiedades sociales que los individuos poseen, para comprenderlo en conjunto con lo social.

De acuerdo a los objetivos de este estudio, se realizará una investigación de alcance exploratorio y de tipo descriptivo analítico. El aspecto exploratorio hace referencia a

observar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes, en el cual deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Considerando que esta temática no ha tenido un desarrollo contundente desde la Terapia Ocupacional, sino que más bien investigaciones aisladas que se han aproximado desde otras materias de la disciplina, en conjunto a estudios desde otras profesiones.

El tipo de investigación descriptiva analítica, tiene como propósito caracterizar y describir un fenómeno, para posteriormente, comprenderlo y analizarlo (Ruiz, 2012). Al plantear el objetivo de la investigación como comprender el proceso de adaptación ocupacional de personas trans mayores de 18 años, no solo se buscó describir cómo se adaptan, sino de qué forma se configura este proceso, considerando la participación de estas personas en interrelación con el contexto laboral, el entendimiento y posterior análisis de cómo se refleja este proceso de adaptación en la realidad.

El muestreo utilizado en la investigación será por conveniencia, el que se define como “*un grupo de sujetos seleccionados sobre la base de ser accesibles o adecuados*” (McMillan y Shumacher. 2005, p. 148). Que consiste en la elección de una muestra por métodos no aleatorios, cuyas características están dadas por la caracterización de los y las participantes. El número de participantes depende de los investigadores de manera subjetiva. En este caso, se buscará la vinculación con organizaciones y/o fundaciones de personas trans que muestren interés que la producción de información sobre la temática laboral desde la perspectiva de la Terapia Ocupacional.

Con respecto a la caracterización de las y los participantes se considerará como criterios de inclusión al estudio los siguientes aspectos:

- Personas mayores de 18 años que se identifican como trans - entendiendo el concepto de trans como: “*Término general para referirse a personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer*” (Organización Panamericana de la Salud (OPS) 2013) .
- Que estén trabajando o hayan tenido al menos una experiencia laboral, sin la necesidad de haber externalizado su identidad trans en el contexto de trabajo.

- Que estén o hayan trabajado de manera formal o informal en interacción con otras personas como compañeros/as de trabajo, clientes, empleadores/as, etc.

Dentro de las técnicas de producción de información se utilizará la entrevista semiestructurada, construida en función a un orden y contenido ya definido, la que dentro de la investigación cualitativa sirve para *“obtener descripciones del mundo de la vida del entrevistado respecto a la interpretación de los significados de los fenómenos descritos”* (Steinar Kvale, 1996, p. 31). Este tipo de entrevista se identifica por ser flexible y permitir mayor libertad y espontaneidad en el proceso de entrevista, consiguiendo adquirir información en mayor profundidad desde el relato de la persona.

Además, se optará por utilizar la técnica de grupo de discusión que, al estar centrado en el habla, permite el cruce de información subjetiva, estableciendo tópicos comunes y permitiendo un acercamiento al significado que poseen los participantes respecto a los temas en discusión y cómo estos significados pueden entregar una *“opinión grupal válida”* ya que, como expresan Canales & Binimelis (1994): *“El grupo de discusión instauro un espacio de 'opinión grupal' donde el mismo grupo se instituye como la autoridad que verifica las opiniones pertinentes, adecuadas, verdaderas o válidas.”*(p. 113).

Con respecto al análisis de la información se realizará a través del análisis de contenido, el cual es un *“conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (mensajes, textos o discursos) que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que, basados en técnicas de medida (...), tiene por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior”* (Piñuel, 2003, p. 2). Permitiendo que esta técnica ahonde en lo que la persona estaba expresando en ese sentido desde el relato.

RESULTADOS PRELIMINARES

Desde los ejes centrales de la investigación, en una primera aproximación el concepto de participación ocupacional permite adentrarse en los elementos que subyacen a las elecciones ocupacionales que realizan los sujetos, en este caso, el participar en el trabajo conlleva una serie de factores que deben ser considerados al momento del análisis, en este sentido, Kielhofner enuncia que, el participar en una actividad involucra experiencias subjetivas que implica realizar las ocupaciones con un significado personal y social enmarcado en un contexto sociocultural determinado (2011). Por lo tanto, al estudiar el trabajo desde la terapia ocupacional, es clave identificar las motivaciones de los sujetos y la relación con su contexto.

“M: El trabajo para mi implica generar un ingreso extra y molestar menos a mi familia (...) y aparte también o sea, las personas tenemos intereses, tenemos gustos y queremos tener plata para hacernos con cosas porque de algún modo la vida social, la vida esperada funciona con plata (...)” (Transfemenina, 23 años)

Desde lo que menciona la entrevistada, los significados a nivel social y personal, con respecto a la participación ocupacional del trabajo, si presentan elementos vinculados a la construcción histórica, tales como la situación económica familiar y los intereses de la persona, sin embargo, su condición trans no influye considerablemente en dichos significados.

Cuando se releva la participación ocupacional como tal en el trabajo, ciertamente las subjetividades y experiencias vividas por cada sujeto se tornaran como un elemento clave al momento de interactuar con el contexto, teniendo especial cuidado con los elementos socioculturales, ya que estos mismos pueden restringir o facilitar la interacción sujeto - ambiente, en este caso, nuestra entrevistada menciona:

“M: Lo que pasa es que, o sea lo que me pasó antes, antes de cambiar el nombre.... Dejaba curriculums y lisa y llanamente no me llamaban, no me llamaron muchas

veces, dejé fuera de leseo unos 37 curriculum y nunca nadie me llamó hasta que me cambie el nombre y ahí sí me llamaron varias veces (...)" (Transfemenina, 23 años)

En función de esto, se puede observar que los espacios de participación ocupacional en la esfera laboral en la población trans se remiten a la concordancia que exista entre el nombre y sexo registral con la expresión de género, configurándose de esta forma como un elemento obstaculizador en la participación para las personas trans que no presenten dicha concordancia. Empero, al momento generarse el cambio en el sexo registral, de modo que sea concordante con la expresión de género, se produce una facilitación al momento de participar en la búsqueda de empleo.

Dichos elementos facilitadores y obstaculizadores se construyen a partir de los aspectos socioculturales que contrastan con la etapa del proceso de tránsito en que se encuentra la persona, ya que, en el cambio personal-social y cambio corporal se transgrede la concepción binaria de género existente, por lo que dicha ruptura en los cánones pre-establecidos significa, en estos casos, una restricción en la participación ocupacional. Mientras que, cuando la etapa de transición llega al al cambio legal*, los elementos obstaculizadores tienden a disminuir, generando más facilitadores que en las etapas anteriores, ya que supone "reintegrarse" a las expectativas sociales sobre el género.

"M:(...)después no trabajé hasta el 2015, donde ya tenía transición pero no tenía mi carnet ni documentos, entonces lo que hice fue contactarme con un amigo y decirle 'oye si hay una pega, avísame' y él tenía pega de empaque, en el empaque resulta que era pura gente que como que era pura gente joven, (...) de hecho tuve una entrevista con el jefe y el jefe entendió y pude entrar. De hecho tenía una credencial con mi nombre." (Transfemenina, 23 años)

Los espacios de participación ocupacional están íntimamente imbricados al contexto socio-cultural en el que se da el quehacer, es aquí cuando elementos constitutivos de dicho espacio de interacción, tales como las personas que lo componen, su rango etario, entre

otros, interceden en este caso como facilitadores de dicha participación, ya que en primera instancia su ingreso al trabajo se da por el contacto de su amigo quien al trabajar en el empaque hizo el nexo con este, al mismo tiempo, se concibe la importancia de que la persona a cargo del empaque comprendiera la situación de la entrevistada como persona trans e incluso tuviera una credencial con su nombre social sin haber realizado el cambio legal, reafirmando de esta forma su identidad ocupacional en función de los facilitadores que se encontraban en este contexto laboral al que ingresó.

“I: Y si hubiese una especie de comparación... comparación entre este trabajo de callcenter previo a la transición y el trabajo de empaque que fue post transición, ¿cómo lo podrías comparar?”

M: La verdad es que un tema personal un poco, porque era súper desagradable tener que estar todo el día presentándome y todo el día repetir el nombre que no me gusta (...) Entonces era una experiencia sumamente desagradable (...)y después de la transición... Bueno, el hecho de que me llamen por mi nombre , el hecho de poder mostrarme como una persona auténtica, el hecho de poder ser autentica eh es mucho más liberador, creo que más que como el tema laboral tiene que ver con el tema de plenitud personal.” (Transfemenina, 23 años)

Desde un aspecto comparativo se evidencia claramente la relevancia de desenvolverse en un espacio de participación que reafirme la identidad ocupacional de la persona, ya que según refiere la entrevistada el disconfort vivenciado previo a su proceso de transición a nivel social era constante, todo el día y sumamente repetitivo en su trabajo de callcenter. Por otro lado, luego de su transición y al estar desempeñando su rol de trabajadora en un espacio donde se le respetaba y reafirmaba su identidad a través del reconocimiento por su nombre social generaba un sentimiento de plenitud que tributa a la configuración de una identidad ocupacional positiva.

La configuración de la identidad ocupacional y los respectivos sentimientos de disconfort o plenitud asociados al empleo antes y después de la transición se articulan como

elementos relevantes a la hora de la permanencia en un espacio o en otro, ya que el permanecer en un lugar donde se limita la expresión de quien uno es se vivencia como una experiencia negativa que transgrede la percepción del autoconcepto de uno, por lo que se evitaría mantener una participación plena en un espacio donde uno se siente incómodo, mientras que en un contexto donde es posible una expresión libre de quien uno es se potencia la apreciación personal, el autoconcepto, el sentido personal de capacidad y eficiencia, entre otros, lo que incidirá en una participación plena que fortalece la identidad ocupacional de la persona.

“M: Social... Sí, porque de algún modo o sea como te digo, cuando las personas, o sea no es por generalizar pero hay más, hay muchos temas que son generacionales y la generación de jóvenes tienden a ser más tolerantes con estos temas. Entonces cuando yo hablé esto con mi jefe que en ese entonces era Claudio, le dije “oye que sabí que...eh ¿puede ser la credencial con mi nombre?” pero me dijo oye ningún problema porque es el contrato donde va a poner mi nombre, es un tema legal pero socialmente tú tienes derecho a dignidad (...)” (Transfemenina, 23 años)

La importancia de una construcción identitaria que se ajuste a la norma social, repercute fuertemente en la interacción del sujeto y el medio social, es por tanto, que el transicionar se configura como un elemento relevante desde la esfera individual en su quehacer cotidiano. Desde aquí, se arraiga la relevancia de aspectos generacionales que emergen desde el contexto socio-cultural, ya que, en este caso, las generaciones más jóvenes han demostrado ser más receptivos y comprensivos que las generaciones anteriores sobre los temas propios de los movimientos LGBTI.

“M: En el callcenter la verdad es que es súper raro esto porque es un tema también de socialización, pero en el callcenter como fue antes de transicionar siento que la gente como me tenía más respeto o a veces incluso un poco de miedo, me tomaban más en serio y no me interrumpían, luego de transicionar la gente me empezó a interrumpir y empezaron a tratarme como con un poco más de ... cómo decírtelo,

deee , cuál es la palabra...de condescendencia , entonces siento que si bien no es un tema, o sea como que exclusivamente trans, el hecho de transicionar de una realidad de género a otra hace que también experimentes la diferencia de trato de esas realidades, entonces es bastante cuático.” (Transfemenina, 23 años)

En retrospectiva al proceso de transición, desde la identidad ocupacional se denota la importancia del “yo social” y la injerencia de la noción de género en dicho concepto, entendido como la “*construcción social que asocia ciertos comportamientos, anatomías, actitudes, estilos, formas de vida a hombres y mujeres (...)*” (Platero Méndez, 2014). Por lo que, las expectativas en torno al género pactarían en cierta forma los roles, relaciones y demases elementos externos que conforman la identidad, externalizando esto en la interacción en el callcenter cuando la expresión de género de la entrevistada era masculina versus la expresión de género en el empaque que era femenina, las relaciones de poder en estos espacios, dadas por las expectativas sociales atribuidas a la masculinidad y femineidad que de forma implícita trazaban formas de relacionarse en función de qué género se expresa, evidenciando una asimetría en el trato dado en una supremacía de lo masculino por sobre lo femenino, sustentado en las características culturales propias de Chile.

Desde aquí, las expectativas sociales emergen en los distintos roles en que las personas participan, un ejemplo de esto es el rol de trabajadora que dependiendo de a que puesto laboral nos estemos refiriendo van a existir diferencias en las demandas que deben cumplir, además dicha interacción entre los roles y su cumplimiento van a teñir el sentido de competencia ocupacional.

I: Si tuvieses que definirnos qué tipo de trabajadora eres o fuiste en este caso ¿qué podrías decirnos al respecto?

M: No fui una trabajadora ejemplar, tampoco terrible. Creo que promedio, no soy una persona que destaque como buena o mala

I: ¿A qué te refieres con promedio? ¿Podrías explicar un poco más?

M: Mmm... Cumple las expectativas pero no las supera” (Transfemenina, 23 años)

La forma en que la entrevistada se define como trabajadora, entrega información clave para entender cómo percibe su grado de competencia ocupacional y las expectativas que tiene sobre esta, y claramente busca “*el promedio*”, la media, estar entre lo común y corriente sin destacar. Este análisis sugiere que su condición trans ha impactado en el grado de competencia ocupacional que percibe, debido a que busca formar parte del contexto social, lo que direcciona su participación ocupacional hacia los cánones sociales de “lo esperado”, lo que puede deberse al hecho de que durante gran parte de su vida, al no sentir representada su identidad en su cuerpo y al no poder expresar dicha condición de manera libre y auténtica, surge un sentimiento de lejanía con el entramado social, percibiéndose como fuera de éste.

Finalmente, el análisis de todos los elementos que se han expuesto hasta aquí, apuntan a un único objetivo, que es el de comprender el proceso de adaptación ocupacional de las personas trans, en este sentido, se puede mencionar que, el hecho de ser una persona trans, impacta significativa en las diferentes esferas en las que se desenvuelve el sujeto, constituyendo dicho proceso a partir de la construcción histórica de la identidad ocupacional y la competencia ocupacional, que en el caso de la entrevistada parecieran tributar en esta primera revisión a un proceso de adaptación ocupacional positivo.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES PRELIMINARES

Desde el proceso de investigación que ha conllevado este avance, realizar una discusión como tal, con los resultados preliminares que se tienen hasta ahora, se hace una tarea compleja, sin embargo, en esta instancia, se propone plantear algunos ejes temáticos básicos que puedan ponerse en cuestionamiento con otros estudios, específicamente con la

“Encuesta T: 1° encuesta para personas trans y de género no conformes en Chile”, realizada por la OTD.

En primer lugar, y desde lo que se corrobora en la Encuesta T, el obstáculo más importante a la hora de acceder al trabajo se relaciona a la discriminación dada por el contexto laboral en el proceso de selección, donde el 47% de las personas encuestadas esconden su identidad trans durante los procesos de selección (OTD, 2017). Toma sentido dicha elección, respaldados en testimonios como el de la entrevistada, al declarar que, previo a su cambio de nombre legal no la llamaban de ningún empleo, restringiendo la oportunidad de la participación ocupacional en los distintos contextos laborales comprometidos.

En segundo lugar, se señala la discriminación en el trabajo como otro eje importante a considerar, siendo este en su mayor parte dado por los compañeros y compañeras de trabajo en un 76% (OTD, 2017), dato que parece contrastar con el vivenciar de la entrevistada, quien describe claramente que no ha vivenciado episodios de discriminación por su condición trans. La discriminación en el trabajo podría transgredir la identidad ocupacional y la competencia ocupacional de las personas que pasan por esta situación, mermando así su participación ocupacional, ya que se violenta a la esfera emocional y todo lo que eso conlleva. Empero cuando no existe discriminación, tanto la identidad ocupacional como el grado de competencia ocupacional se reafirman y permiten una participación ocupacional óptima.

Finalmente, cabe mencionar que, los análisis realizados, por tratarse de un avance de investigación, se han realizado sobre caso único, lo que impide el contraste de testimonios, por lo que los resultados de los análisis podrían estar sesgados producto del contexto específico de la entrevistada en cuestión, es por eso que, resulta complejo el responder de manera integral la pregunta de investigación inicial sobre *cómo se configura el proceso de Adaptación Ocupacional*, ya que, todavía faltan procesos de recolección de datos, análisis y triangulación de estos mares para poder dar una respuesta en profundidad a dicha interrogante.

Desde aquí, solo nos surgen preguntas, tales como: ¿Habrán diferencias en el proceso de adaptación ocupacional entre transfemeninas y transmasculinos? ¿Qué

incidencia tendrá la edad en lo que respecta a la interacción social en el trabajo? ¿y en el clima laboral? ¿Las nuevas generaciones cisgénero efectivamente son más comprensivas ante las temáticas LGBTI? ¿Los conceptos propios del Modelo de Ocupación Humana (adaptación ocupacional, identidad ocupacional, competencia ocupacional y participación ocupacional) pueden dar respuesta a las problemáticas que aquejan a la población trans en el contexto laboral? ¿Qué desafíos hay en la investigación con este tipo de participantes?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y Metodología*. México: Paidós Educador.
- Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA). (2014). *Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio & Proceso* (3rd Edición). Santiago: Traducción no oficial para uso interno con fines docentes. Universidad Mayor.
- Canales, M. & Binimelis, A. (1994). El grupo de discusión. *Revista de Sociología*, 0 (9). Recuperado de <http://www.revistadesociologia.uchile.cl/index.php/RDS/article/view/27647/29314>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kielhofner, G. (2011). *Modelo de Ocupación Humana: Teoría y aplicación*. Buenos Aires: Panamericana.
- Kvale, S. (2008). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. España: Morata.
- Mcmillan, J. H. & Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa*. Madrid: Pearson Addison Wesley.
- Méndez, R. (2014). *Transexualidades, acompañamientos, factores de salud y recursos educativos*. Barcelona: Bellaterra.
- Movimiento por la Integración y la Liberación Homosexual (MOVILH) (2017). *Preguntas frecuentes*. MOVILH. Recuperado el 21 de Junio de 2017, de MOVILH: <http://www.movilh.cl/preguntas-frecuentes/>

- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2013). *Por la salud de las personas trans: elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: OPS.
- Organizando Trans Diversidades. (2017). *Encuesta T*. Recuperado el 13 de Octubre de 2017, de Encuesta T : <http://encuesta-t.cl/resultados/>
- Piñuel, J. L. (2003). *Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido*. Madrid: Estudios de Sociolingüística.
- Ruiz, J. (2012). *Teoría y Práctica de la investigación cualitativa*. España: Deusto Digital.
- Torres, M. & Borges R. (07/01/2012). Los espacios urbanos de sociabilización de los Transexuales en la ciudad de Santiago de Chile. *Revista Latino-americana de Geografía e Género*, 3 (1), 74 - 84.