

Artículo Original

Representaciones sociales de trabajadores chilenos sobre inclusión laboral de personas de 55 años y más

Social representations of Chilean workers regarding labor inclusion of individuals aged 55 and over

Gabriel Chavira Trujillo¹  <https://orcid.org/0000-0001-9918-1822>

Hugo Juanillo Maluenda^{2*}  <https://orcid.org/0000-0002-0292-4333>

Oscar Palacios Rodríguez³  <https://orcid.org/0000-0002-8842-8233>

Nicolás León Laurent⁴  <https://orcid.org/0000-0002-3463-4787>

¹Federación Mexicana de Ciencia e Investigación CT. Morelos, México.

²Universidad de Las Américas, Facultad de Salud y Ciencias Sociales. Chile.

³Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Escuela de Psicología. San Luis Potosí, México.

⁴Mutual de Seguridad, Departamento de Investigación Aplicada. Santiago, Chile.

* Autor para correspondencia: hjuanillo@udla.cl

RESUMEN

Introducción: El envejecimiento de la población es un fenómeno que ha reconsiderado las necesidades de los entornos laborales. El aumento de personas mayores es una tendencia global, particularmente en América Latina, por lo que comprender el fenómeno de la inclusión es una arista relevante para interpretar las Representaciones Sociales que tienen los trabajadores sobre la inclusión laboral.

Objetivos: Interpretar las Representaciones Sociales que tienen los trabajadores sobre la inclusión laboral de las personas de 55 años y más en el contexto chileno a través de un análisis concurrente mixto.

Métodos: Se realizó un estudio transversal con entrevistas semiestructuradas con 229 participantes con una edad media de 38,44 años y una desviación estándar de 11,69, el 92,58 % fueron hombres.

Resultados: Las palabras “Experiencia” y “Oportunidad” son las más prevalentes en el núcleo central de la representación. La experiencia tiene significados inclusivos relacionados al tiempo en la labor; mientras que la palabra oportunidad representa la inclusión en los espacios laborales y la ocasión de poder convivir con los más



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

experimentados.

Conclusiones: La similitud de los discursos de los participantes, señala los criterios asociados por los trabajadores respecto de la inclusión de personas de 55 y más. Aportando elementos para la comprensión del fenómeno y sus determinantes.

Palabras clave: envejecimiento; inclusión social; dinámica poblacional; adaptación laboral; Chile; salud ocupacional

ABSTRACT

Introduction: Population aging is a phenomenon that has reconsidered the needs of work environments. The increase in older people is a global trend, particularly in Latin America, so understanding the phenomenon of inclusion is a relevant edge to interpret the Social Representations that workers have about labor inclusion.

Objective: To interpret the Social Representations that workers have about the labor inclusion of people aged 55 and over in the Chilean context through a mixed concurrent analysis.

Methods: A cross-sectional study was carried out semi-structured interviews to 229 participants with a mean age of 38.44 years and a standard deviation of 11.69; 92.58% were men.

Results: The words "Experience" and "Opportunity" are the most prevalent in the central nucleus of the representation. The experience has related inclusive meanings with the time at work, while the opportunity word represents the inclusion in work spaces and the chance to be able to live with the most experienced.

Conclusions: The similarity of the arguments of the participants, points out the criteria in workers related to inclusion of individuals aged 55 and over and providing elements for understanding the phenomenon and its determinants.

Keywords: aging; social inclusion; population dynamics; job accommodation; Chile; occupational health

Recibido: 09 de febrero de 2024

Aceptado: 14 de mayo de 2024

Edición a cargo de: MSc. Jesús Salvador Hernández Romero

Introducción



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

El envejecimiento acelerado de la población es un fenómeno que está teniendo un impacto general. La esperanza de vida en el mundo está aumentando; sin embargo, en América Latina, la tendencia es más marcada. Esta transición demográfica plantea desafíos para las políticas públicas y los entornos laborales nunca antes vistos; en consecuencia, los países de esta región han adoptado estrategias para contrarrestar este fenómeno estimulando la fecundidad, promoviendo la participación y la integración social de los adultos mayores para asegurar el empleo de los más aptos para esta tarea.⁽¹⁾

El empleo de las personas mayores (*OP*, por sus siglas en inglés) es una cuestión cada vez más relevante en el mercado laboral, lo que indica la necesidad de definir estrategias y acciones para la implicación y participación de las *OP* en el mercado laboral.⁽¹⁾ Se estima que el 48 % de las *OP* en Chile tiene un empleo por necesidad económica; sin embargo, más de la mitad de ellas declara que seguirá trabajando a pesar de no tener dicha necesidad; ya que afirman estar a gusto con su actual empleo.⁽²⁾ Más allá de una decisión personal o una cuestión puramente económica, la *OP* busca la integración social y la valía personal a través del trabajo.

Existen diversas razones por las cuales una *OP* puede o no estar vinculada al ámbito laboral; hay quienes no tienen trabajo y han expresado como principal razón que no pueden hacerlo por problemas de salud. Se estima que en Chile, las *OP* representan el 25 % de la población total, por lo que el rol del trabajo en la vida de esta población sería fundamental para el mejoramiento de su calidad de vida.⁽³⁾ En este mismo sentido, existen diversos estudios sobre estrés y trabajo que vinculan los ambientes laborales como entornos que pueden ser estresores.^(4,5,6,7,8)

Sin embargo, esto no parece generalizarse a todas las ocupaciones, ya que existen evidencias sobre la asociación entre bajo nivel de satisfacción laboral y mayores niveles de estrés,⁽⁹⁾ por lo que las percepciones de los entornos laborales también importan.

Por otro lado, la promoción de los derechos laborales protege y garantiza la actividad laboral. Algunos de los derechos más importantes para las mujeres son: independencia, autonomía, participación comunitaria, seguridad social y trabajo.⁽³⁾ Así, la reinserción y el estímulo a la permanencia de la *OP* en el empleo formal se convierten en formas de fortalecer su participación y garantizar no sólo el acceso a un ingreso económico, sino también a pensiones que aseguren una mejor calidad de vida y seguridad social.⁽¹⁰⁾ Además, la integración de la *OP* al campo laboral fomenta el uso independiente de sus activos económicos, de manera que puedan enfrentar la pobreza con mayores herramientas, mejorando así su calidad de vida.⁽¹⁾ Asegurar que estos entornos sean satisfactorios para la *OP* es también necesario para entender el papel a desarrollar en los diferentes ámbitos laborales.

Para las empresas, el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza de esta población vulnerable es



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

posible a través de la inclusión de la *OP* en el mercado laboral, además de contribuir de forma importante al respeto y pleno ejercicio de los derechos de este colectivo. A su vez, la responsabilidad social del sector empresarial pasa por asegurar la adaptación y reincorporación de la *OP* al mercado laboral. Es fundamental contar con información que nutra el contexto político y social para promover un trato digno e igualitario en la inclusión de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral. En consecuencia, se debe motivar a las empresas para que aumenten la inclusión de las trabajadoras en el mercado laboral.⁽³⁾ Para proponer acciones específicas que incidan en este sector, es necesario conocer los contextos que rodean la participación de la *OP* en entornos laborales activos.

Revisión de la literatura

El conocimiento de las Representaciones Sociales (*SR*, por sus siglas en inglés) es crucial para comprender los espacios y factores que influyen en el rendimiento y la cultura organizacional de los trabajadores en torno a sus entornos. Las indagaciones laborales activas son presentadas por los grupos de personas involucradas en todos los espacios de sus puestos de trabajo. Preguntarse por la Inclusión de la *OP* aborda el problema considerando los principales referentes de cada trabajador para construir una estructura común de ideas y pensamientos compartidos que conforma una *SR*. Esta teoría permite poner las opiniones personales como ladrillo para construir una representación común colectiva e interpersonal.

En América Latina se ha utilizado la *SR* asociada para indagar la problemática laboral en: empleo y desempleo^(11,12,13) y motivación y productividad laboral.⁽¹⁴⁾ Explorar aspectos personales y colectivos relacionados con el empleo permite conocer las nociones claves desde una perspectiva que enfatiza el contexto social y cultural. Torres y otros, en 2018 encontraron que las *SR* de los jóvenes mexicanos respecto al empleo se asocian con aspectos como felicidad, responsabilidad, tiempo, rutina y cansancio. En general, el empleo fue referido como un concepto relacionado con la preparación académica, los valores y el esfuerzo personal, de tal manera que permiten obtener un ingreso económico y la adquisición de bienes materiales para el beneficio personal y social.⁽¹³⁾

En otro estudio realizado por Torres y otros, en estudiantes universitarios ecuatorianos, se reportó que el trabajo es representado como una ocupación y un derecho que garantiza un salario, lo que permite generar estabilidad emocional y económica, acompañada de una sensación de bienestar que posibilitará la realización de logros y el éxito a largo plazo.⁽¹²⁾ En esta misma línea, Torres y otros, en otra investigación buscaron explorar la *SR* sobre el empleo en trabajadores de la salud colombianos y mexicanos, concluyendo que el empleo se representa como una actividad económica que conduce al crecimiento y bienestar personal, por lo que requiere un alto sentido de



responsabilidad.⁽¹³⁾ Por su parte, Quezada y otros, en una investigación sobre las *SR* de motivación y productividad laboral en trabajadores de la salud mexicanos, encontraron que la motivación se asocia principalmente con el respeto, reconocimiento y satisfacción de las personas; lo que puede llevar a mejorar el desempeño laboral, mientras que la productividad se relaciona con aspectos como la organización de la institución, el logro de metas, el desarrollo de habilidades y destrezas y los valores personales para poder acceder a un mejor puesto y un mayor salario.⁽¹⁴⁾

Si bien estos estudios se han realizado en países latinoamericanos, existe un desconocimiento del tema en el contexto chileno y de las PYMES con foco en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Además, estos estudios muestran que las *SR* de empleo y trabajo se asocian en gran medida a temas como la superación y el crecimiento personal, que en consecuencia promueven un sentido integral de bienestar y utilidad en las personas, lo que en definitiva denota la relevancia de llevar a cabo esta propuesta.

Salud, bienestar y trabajo en la vejez. Por un lado, se ha considerado que los estereotipos negativos de la vejez, basados en el "viejismo", pueden representar un factor estresante que afecta a la salud y el bienestar de las personas mayores. Un estudio realizado por Barranquero y Ausín,⁽¹⁵⁾ encontró que la literatura muestra evidencia de que el estigma de la edad internalizado contribuye a la aparición de problemas psicológicos y discapacidad. En este sentido, se ha encontrado que la *OP* de mayor edad tiende a presentar puntuaciones más bajas en bienestar psicológico en comparación con la *OP* de menor edad.⁽¹⁶⁾ A su vez, se ha encontrado que en la población *OP*, el bienestar subjetivo está altamente relacionado con la percepción de salud; sin embargo, el bienestar social tiende a presentar niveles más bajos.⁽¹⁷⁾

Así, la inclusión laboral de la *OP* representa una oportunidad para que permanezcan activos en su contexto inmediato, se sientan útiles y generen redes de apoyo social; ya que la falta de oportunidades puede desencadenar exclusión y aislamiento social en la *OP*. Por otro lado, es importante mencionar que la salud en la población de la *OP* no sólo se relaciona con la ausencia de dolor y enfermedad, sino también con la capacidad para realizar actividades cotidianas. En este sentido, el trabajo puede entenderse como una actividad a través de la cual trasciende la salud para la *OP*.⁽¹⁸⁾ Esto puede ser confirmado por los hallazgos de Torres y otros, quienes encontraron que el trabajo es frecuentemente representado como un factor que contribuye a la salud y al crecimiento personal en diversos grupos poblacionales.⁽¹⁹⁾

Para proponer y construir acciones específicas que tengan impacto en las organizaciones, es necesario comprender los contextos involucrados en la participación de la *OP* y de la población trabajadora debido a barreras personales y laborales que pueden no estar expuestas en otros estudios. Así, los objetivos de esta investigación son interpretar las *RS* que tienen los trabajadores sobre la inclusión laboral de las personas de 55



años y más en el contexto chileno a través de un análisis concurrente mixto e interpretar la *RS* que tienen los trabajadores sobre la inclusión laboral de *OP* de 55 años o más en el contexto chileno mediante análisis mixto.

Métodos

Diseño

Se diseñó un estudio transversal siguiendo el enfoque estructuralista de la teoría de la *SR*.^(20,21,22) Se consideraron algunos indicadores del modelo de consenso cultural^(23,24) para el análisis exploratorio e interpretativo de las relaciones entre los gráficos.^(20,25)

Delimitación sociocultural

En cuanto a la delimitación sociocultural, esta investigación se realizó en 136 de 346 comunas de Chile dentro de un contexto mayoritariamente urbano con trabajadores contratados chilenos.

Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico secuencial y oportunista no probabilístico con autoselección de individuos.⁽¹⁰⁾ La participación fue voluntaria y sólo estuvo condicionada a trabajadores ocupados mayores de 18 años.

Difusión y reclutamiento de participantes

Un representante designado de MUTUAL de Seguridad, responsable de la comunicación directa con las empresas a través de la organización de eventos formales, invitándolas a participar en el estudio, previa firma del consentimiento informado aprobado por el Comité Ético Científico de MUTUAL de Seguridad según resolución n° 256, fue el encargado de facilitar la participación de los individuos a través de una difusión efectiva. Cabe destacar que la "Mutual de Seguridad" es una entidad privada sin fines de lucro que presta atención integral de accidentes del trabajo e implementa programas de prevención de riesgos en todo el territorio chileno.⁽²⁶⁾

Técnicas de recogida de datos

Los datos se recogieron durante el periodo comprendido entre junio de 2019 y noviembre de 2020 en los centros



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

de trabajo, bajo la autorización expresa del empresario y el consentimiento firmado del trabajador. Los participantes completaron una entrevista estructurada compuesta por datos sociodemográficos y preguntas basadas en listas de libre asociación. El cuestionario de datos sociodemográficos recogía: sexo, edad, nivel de estudios, zona y región geográfica. Por otro lado, la técnica de listas libres -frecuentemente utilizada en la literatura para configurar las SR- se utilizó para recoger datos sociodemográficos^(22,23,27) consistía en que el participante escribiera cinco palabras o expresiones que le vinieran a la mente a partir del término inductor "Inclusión laboral de individuos de 55 años o más". Una vez mencionadas, se pedía a los individuos que explicaran sus respuestas.^(20,28)

Procedimientos de análisis

En primer lugar, se vació y rectificó la información de las listas libres en papel a una hoja de cálculo. Los datos sociodemográficos, las menciones y sus respectivas explicaciones se integraron normalizando la ortografía de las palabras (por ejemplo, trabajo, *Work*, *working*). Posteriormente, se realizó el análisis descriptivo de las palabras para determinar el consenso de la muestra.

El primer análisis realizado fue el prototípico, que incorporó las palabras recogidas en las listas libres. En este análisis se ponderan dos indicadores: la frecuencia en la que aparece cada palabra (número de veces que se menciona un término) y el orden en el que fue referida (lugar en el que se mencionó la palabra). A partir de la confluencia de ambos indicadores, se elabora una tabla con las cuatro zonas para realizar el análisis según la perspectiva estructuralista de la SR, que incluye: el núcleo central de la SR, una zona de contraste y dos zonas periféricas.^(20,21,22,29)

El proceso llevado a cabo fue el análisis de similitudes de las menciones utilizando el índice de co-ocurrencia, entendido como los conceptos mencionados al mismo tiempo por los diferentes participantes. Este análisis permite conocer la configuración de las respuestas y de los individuos simultáneamente, lo que aporta más información sobre la SR. El número de veces que los elementos han "co-ocurrido" entre los discursos de los participantes da cuenta del consenso entre los participantes. El análisis de similitud se aplicó a las menciones y a las explicaciones (argumentación referida por el participante sobre la mención de las palabras).

El análisis de la similitud de las explicaciones permite conocer las co-ocurrencias de la composición léxico-semántica a través de los discursos consensuados (tanto en mención como en lugar); es decir, que ocurren juntas.^(30,31) Para los análisis se utilizó el *software IRaMuteQ* versión 07. Alpha 2 y hojas de cálculo *Excel*.

Aspectos éticos



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Este estudio en su fase de proyecto fue evaluado por el Comité de Ética Científica para Proyectos de Investigación de la Mutual de Seguridad y aprobado el 22 de septiembre de 2020, con el folio n° 256. El consentimiento informado fue elaborado por la legislación aplicable en Chile,⁽³²⁾ además de adherir a los principios bioéticos de la Federación Latinoamericana y del Caribe de Instituciones de Bioética.⁽³³⁾

Resultados

Hubo 229 participantes con una edad media de 38,44 años y una desviación típica de 11,69, de los cuales el 92,58 % eran hombres. Se establecieron seis niveles de escolarización: (a) Sin estudios (n = 4; 1,34 %), (b) Enseñanza básica completa (n = 15, 5,02 %), (c) Enseñanza secundaria completa (n = 102; 34,11 %), (d) Enseñanza técnico-profesional (n = 60,20 %), (e) Enseñanza profesional completa (n = 45; 15,05 %) y (f) Postgrado (n = 3; 1 %).

De las listas libres se esperaba obtener un total de 1.145 palabras o expresiones, ya que se preguntaron cinco evocaciones relacionadas con la "inclusión laboral en *OP*", de las que sólo se obtuvieron 948, lo que supone una pérdida del 6,55 % de la información esperada. En cuanto a las menciones y explicaciones, en la primera mención no faltó ninguna palabra, en la segunda faltaron dos, en la tercera 28, en la cuarta 75 y en la quinta 92.

Análisis prototípico

La tabla 1 muestra la matriz de análisis prototípico que muestra las estructuras que componen la *SR*. Dentro del núcleo central de la representación, la palabra "Experiencia" es la más relevante, seguida de la palabra "Oportunidad". Las palabras "Trabajo" e "Inclusión" son las siguientes y tienen una cercanía diádica, al igual que los términos "Igualdad" y Responsable". Por último, "Empatía", "Esfuerzo", "Incluir" y "Derecho" aparecen como la última parte del núcleo central.

La primera periferia considera los elementos con altas menciones, pero enunciados en los últimos lugares; "Responsabilidad" como el más relevante, mientras que las díadas: "Respeto" y "Necesidad", "Conocimiento" y "Sabiduría" tienen una relevancia similar. A su vez, "Compromiso" y "Familia" son términos con similar relevancia.

Los elementos contrastantes son aquellos que están por incorporarse a la representación central y se caracterizan por bajas frecuencias, pero en los primeros lugares de mención. Algunas características como: "Aceptación", "Integración", "Lealtad", "Dedicación", "Madurez" son principalmente apreciadas, y algunas negativas como:



"Discriminación", "Cansancio", "Pocas oportunidades" y "Distracción"

La segunda periferia contiene los elementos que se mencionan en último lugar y son poco frecuentes; se refiere a las ideas o conceptos que se asocian a la representación, pero no tienen suficiente representación para aparecer.

Tabla 1. Análisis prototípico

Mención	Frecuencia	Lugar de mención	Frecuencia ≤ 4,29 < 4,29	Mención	Frecuencia	Lugar de mención	
Experiencia (Experience)	54	2,0		≤ 4,29	Responsabilidad (Responsibility)	28	2,9
Oportunidad (Opportunity)	44	2,2			Respeto (Respect)	18	2,9
Trabajo (Work)	17	1,9			Necesidad (Need)	18	2,7
Inclusión (Inclusion)	16	2,2			Conocimiento (Knowledge)	13	3,0
Igualdad (Equality)	9	2,0			Sabiduría (Wisdom)	12	3,1
Responsables (Committed, Responsible)	7	2,0			Compromiso (Commitment)	10	2,9
Empatía (Empathy)	6	1,5			Familia (Family)	7	2,9
Esfuerzo (Effort)	5	2,0			Aprendizaje (Learning)	5	3,4
Incluir (Include)	5	1,4			Amor (Love)	5	4,4
Derecho (Right , Law)	5	2,6			Ayuda (Help)	5	2,8
				< 4,29	Reconocimiento (Acknowledgment)	5	2,8
Núcleo Central					Primera periferia		
Tasa de mención ≤ 2,63					Tasa de mención > 2,63		
Zona de contraste					Segunda periferia		
Aceptación (Acceptance)	4	2,0			Dedicación (Dedication)	4	3,5
Discriminación (Discrimination)	4	1,5			Jubilación (Retirement)	4	3,8
Integración (Integration)	4	1,2			Cuidado (Attention)	4	3,0
Lealtad (Loyalty)	4	2,2			Madurez (Maturity)	4	3,2
Oportunidades (Opportunities, Chances)	3	1,0			Capacidad (Capability)	4	3,5
Vejez (Aegin)	3	2,3	Util (Usefull)		4	4,5	
Dar oportunidad (Provide opportunity)	3	2,3	Bienestar (Wellness)	4	3,0		
Capacidades (Capabilities, capacities)	3	2,3	Tranquilidad (Tranquility)	4	3,2		
Edad (Age)	3	2,3	Compañerismo (Partnership)	4	4,0		
Experiencia Laboral (Labor experience)	3	2,0	Actividad (Activity)	3	3,3		



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Apoyar (To support)	3	2,3
Ganas (Effort)	3	2,0
Enseñanza (Teaching)	3	2,3
Dar trabajo (Give job)	2	1,0
Aporte (Contribution)	2	2,0
Inclusión laboral (Labor inclusion)	2	1,5
Actitud (Attitude)	2	1,5
Social (Social)	2	2,0
Dios (God)	2	1,0
Cansancio (Fatigue)	2	1,5
Apoyo (Support)	2	2,0
Incorporación (Incorporation)	2	1,0
Participación (Participation)	2	2,0
Derechos (Rights)	2	1,0
Está bien (It´s ok)	2	1,0
Aceptar (Agree to)	2	1,5
Descanso (Rest)	2	2,0
Activo (Active)	2	2,0
Diversidad (Diversity)	2	2,0
Seriedad (Seriousness)	2	2,5
Pocas oportunidades (Low chances)	2	2,5
Mención	Frecuencia	Lugar de mención
Respetuosos (Respectful)	3	3,7
Distracción (Distraction)	3	4,0
Vida (Life)	3	3,7
Constancia (Consistency)	3	3,7
Hijos (Children)	3	3,3
Perseverancia (Perseverance)	3	3,0
Motivación (Motivation)	3	4,0
Puntualidad (Punctuality)	3	3,0
Paciencia (Patience)	3	3,3
Importancia (Importance)	2	3,0
Realidad (Reality)	2	5,0
Aprender (Learn)	2	3,5
Utilidad (utility)	2	4,0
Salud (Health)	2	4,0
Fé (Faith)	2	4,0
Deporte (Sport)	2	4,0
Todos tienen derecho (Everyone has rights)	2	4,0
Ayudar por necesidad económica (Help for economical need)	2	3,0
Confianza (Trust)	2	3,5
Trayectoria (Path)	2	3,5
Fuerza Laboral (Labor Force)	2	3,5
Mención	Frecuencia	Lugar de mención

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de similitud en las menciones

El análisis de similitud en las menciones evalúa el grado de acuerdo (co-ocurrencia) entre los participantes; se centra en las palabras que fueron enunciadas en el mismo orden y en el mismo lugar por ellos. La figura 1 muestra el gráfico resultante del análisis de similitud realizado con las matrices de palabras. El análisis muestra una diáda, ya señalada en el análisis prototípico, entre las palabras "Experiencia" y "Oportunidad", asociando dos grandes familias léxicas.

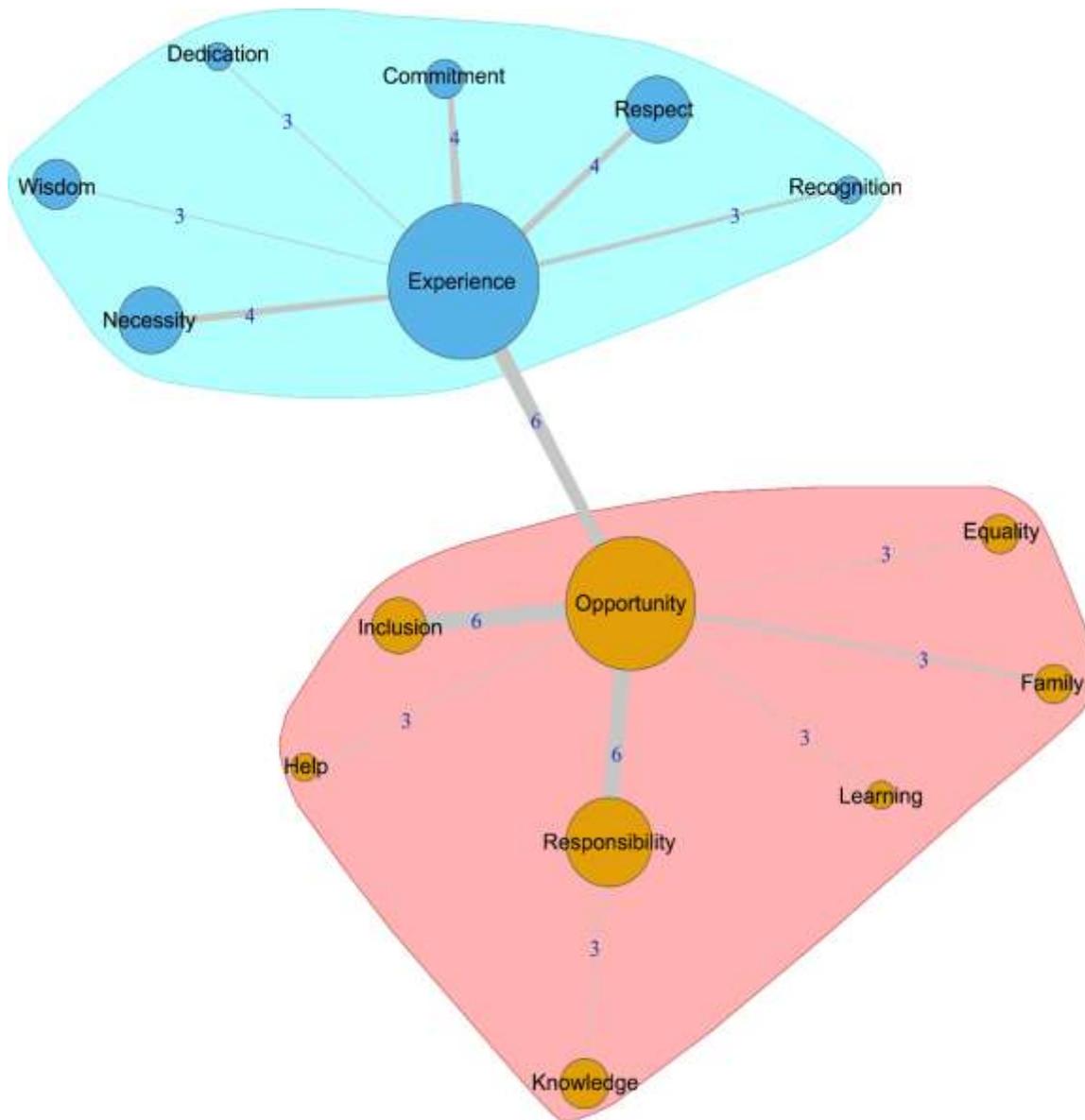
La red correspondiente a "Experiencia" se relaciona con dos pares de significados similares, el correspondiente



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

a "Respeto, Compromiso y Necesidad" y el que considera "Sabiduría, Dedicación y Reconocimiento". La primera muestra la red de significados que se asocian a las palabras principales. La segunda red corresponde a la palabra "Oportunidad", que a su vez se organiza en dos grandes grupos: el primero corresponde a las palabras "Inclusión" y "Responsabilidad" y el otro a: "Ayuda", "Conocimiento", "Aprendizaje", "Familia" e "Igualdad", lo que muestra la configuración recurrente expresada por los participantes.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 1. Análisis de similitud de las menciones.

Las dos redes principales agrupan significados sobre personas y edad que concentran las principales redes explicativas. La palabra "Personas" contiene las redes "Trabajo" y "Años". La segunda palabra se refiere al término "Edad" y conecta con "Trabajo", "Trabajar" y "Persona"; por último, la red con la palabra "Más" se refiere a características relevantes en la inclusión laboral de OP. La red emergente contiene dos palabras relativas al sentimiento de utilidad que parecen ser dos elementos que no han podido emerger.

Discusión

El presente trabajo exploró las *SR* que tienen los trabajadores respecto a la inclusión y salud laboral de la *OP 55* para tener un marco interpretativo para entender el sistema socio-cognitivo.⁽²⁰⁾ La *SR* de este tema muestra en su núcleo concepciones encontradas sobre el trabajo, la inclusión, el ser empático y el derecho moral. La primera discusión se centra en la veneración de la *OP* como figura importante por su trayectoria; los elementos que se reorganizan en la actualidad retoman temas como la discriminación, las actitudes, los derechos legales, la fatiga, la incorporación y el concepto de vejez, entre otros. Por último, hay temas relacionados con la jubilación, los cuidados, la dedicación, la familia, las necesidades económicas, el bienestar, la distracción y la tranquilidad.

El papel de la *OP* en los centros de trabajo ha sido estudiado por otros autores que las consideran como una aportación a la fuerza laboral.⁽³⁴⁾ En este mismo sentido, los trabajadores adultos pueden desempeñar diferentes roles, entre los que destaca el de mentores en las empresas.⁽³⁵⁾

Por su parte, el lugar de trabajo se caracteriza por relaciones de confianza y aprendizaje, por lo que probablemente se evocó la palabra "Oportunidad" como parte del nicho que se espera llenar con la oportunidad de incluir a la *OP* en el lugar de trabajo. Igualdad, responsabilidad y empatía son términos que pretenden incluir la participación colectiva como una forma viable de hacer realidad la inclusión en los entornos laborales. En este sentido, un estudio señala que la *OP* puede integrarse en sindicatos y comisiones de salud y seguridad como contribución a la salud laboral y al bienestar en las empresas.⁽³⁶⁾

Las palabras asociadas a las normas morales que consideran el respeto, reconocimiento y recuerdo de aspectos personales y familiares como el conocimiento sobre los temas que su trayectoria les ha entregado, la posición de sabiduría que ostentan y el compromiso que conlleva la madurez. Precisamente estos aspectos coinciden con el espíritu de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores,⁽³⁷⁾ instrumento jurídico ratificado y promulgado por el Estado chileno en 2017 y que insta a los Estados firmantes a promover el reconocimiento de la experiencia, sabiduría, productividad y aporte al



desarrollo que este grupo entrega a la sociedad.

Estas conclusiones enmarcan posturas individuales, sociales y, por ende, colectivas que deben estar presentes en la agenda de discusión. En este mismo sentido, la soledad, la actividad, el sentido de pertenencia y los factores emocionales deben ser visibles, tal como lo expresa un participante: "Porque he visto que muchas personas mayores están completamente solas, teniendo familia, y el hecho de poder trabajar abre una ventana para que no se sientan solos". Estas expectativas son recogidas por el máximo organismo encargado de brindar protección a la *OP* y velar por su plena inclusión en la sociedad; el Servicio Nacional del Adulto Mayor, quien a través de campañas y un trabajo estratégico de largo plazo ha visibilizado la importancia de proveer mecanismos en la promoción de la inclusión laboral, la prevención de la soledad y la erradicación de la exclusión social en la *OP*.⁽³⁸⁾

Existen áreas de oportunidad que determinan elementos positivos de la inclusión de la PO, donde se destacan valores y posturas ideológicas como la aceptación y la integración. En los discursos de los participantes, existe preocupación por la energía que los trabajadores mayores aportan a los ambientes de trabajo, que junto con la necesidad de utilidad y los estereotipos de jubilación y retiro, alimentan esta discusión. En contraposición, también se consideran factores negativos como la discriminación, las pocas oportunidades y el cuestionamiento del salario percibido debido al costo de vida en un país como Chile.

Estas afirmaciones sugieren una aceptación por parte de la fuerza laboral chilena de la inclusión laboral de los adultos mayores; es más, se esperaría como algo demandado; sin embargo, también se reconoce que existen barreras que impiden a los empleadores ofrecer más oportunidades y reformular la estructura laboral para hacerla compatible con la integración de los adultos mayores. Lograr un clima inclusivo sería el primer paso en un ambiente laboral caracterizado por políticas, procedimientos y acciones que busquen ofrecer oportunidades a todos los grupos por igual, pero particularmente a aquellos que han sido estigmatizados y por lo tanto han recibido pocas oportunidades.⁽³⁹⁾

Es interesante notar que la dedicación, la jubilación, el cuidado y la madurez son temas que enmarcan las discusiones actuales en términos de políticas públicas en la agenda laboral. La utilidad, el mérito, el bienestar, la tranquilidad y el compañerismo también establecen paradigmas que incluyen factores más individuales en la RS, asociados a un carácter esperado o estereotipado de tener esta edad y continuar activo en el mercado laboral.

Las palabras oportunidad y experiencia son coincidentemente el centro de todos los análisis. El análisis de las configuraciones con mayor similitud entre los participantes permite identificar las redes semánticas asociadas a las palabras principales; los términos: personas mayores y edad parecen ser los principales elementos a explorar



en los temas y por tanto en la discusión. Las redes identificadas: personas mayores, trabajo, trabajo, trabajo, persona, trabajo y años parecen ser los temas de los discursos de la *SR*.

Fortalezas y limitaciones del estudio

La *SR* se ha explorado mediante un ámbito metodológico mixto y es uno de los puntos fuertes. Por un lado, el recuento de palabras y la clasificación ofrecen un enfoque general de las respuestas de los participantes. Por otro lado, el análisis de los discursos de los participantes puede dar un enfoque metanalítico y cualitativo en el ámbito de la salud laboral.

La principal limitación de la investigación es que puede ser difícil generalizar, ya que la *SR* se obtiene en grupos pequeños, sin embargo, cada uno de los informantes tiene interacciones sociales que "apelan a su experiencia y a su red social."

Implicaciones para la práctica

Conocer la *SR* de los trabajadores podría indicarnos la naturaleza de las interacciones sociales dentro de los espacios de trabajo. Como se ha expuesto, las palabras experiencia y oportunidad tienen el papel principal en la investigación. Todos los trabajadores están abiertos a la inclusión de personas mayores en los espacios de trabajo. Además, las palabras están fuertemente a favor de la inclusión de personas mayores en los espacios de trabajo, junto con la necesidad de ser incluidos.

Conclusiones

En general, las conclusiones convergen en que los *OP* son un icono de experiencia y tenerlos en el lugar de trabajo es sinónimo de oportunidades relacionadas con la salud laboral, la inclusión, la responsabilidad y el conocimiento. En este mismo sentido, existe una necesidad de igualdad a través de un trato igualitario; en palabras de las participantes: "El Estado debe ser garante de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos", "Demostrar que pueden seguir trabajando en igualdad de condiciones" y "que las personas mayores reciban el mismo trato en todos los ámbitos". Además, su presencia se manifiesta en oportunidades de aprendizaje para los nuevos trabajadores: "porque son personas que siempre han trabajado en lo mismo, proporcionando aprendizaje a los más jóvenes", "para que nos demos cuenta de que la vida no es fácil y no seamos arrogantes con las personas mayores que nosotros"; por el contrario, la palabra ayuda también significa



que las *OP* requieren entornos de trabajo con características especiales: "necesitan un mayor proceso de adaptación y aprendizaje."

Cuando se enmarca la palabra Experiencia, se asocia con mayor compromiso, sabiduría y dedicación al trabajo; sin embargo, se enmarca un proceso de reconocimiento de las necesidades de los adultos mayores: "Necesidad de trabajar porque las pensiones son malas y no alcanzan", "Muchos adultos mayores trabajan por necesidad porque sus pensiones no alcanzan". La inclusión implica el reconocimiento hacia las personas mayores: "Las personas de 55 años y más aún tienen mucho que dar y por ello merecen respeto", "Por muy trabajadores o trabajadoras que seamos nunca debemos perder el respeto y la amabilidad hacia las personas mayores". Por otro lado, también existe la creencia de que trabajar a esa edad podría considerarse una falta de respeto a la carrera profesional y a los años de trabajo: "Creo que es una falta de respeto a las personas mayores porque a su edad deberían tener una jubilación."

Se pueden identificar temas relacionados con la inclusión de la *OP*: (a) las personas que rodean a la *OP* como el anciano, el adulto, el joven; (b) el trabajo: los grupos de trabajo, los compañeros y el conocimiento; (c) el trabajo: la jubilación, el derecho, el deseo de trabajar, el "buen" salario y (d) capacidad: la responsabilidad, el sentimiento de utilidad y el mantenimiento. La inclusión de la *OP* enmarca múltiples contextos que deben revisarse cuidadosamente y tener en cuenta no sólo factores sobre leyes, políticas y entornos, sino también factores emocionales que determinan la salud, las tareas y el propósito de la inclusión. La *SR* ofrece un campo fértil para la indagación con otras metodologías que permiten profundizar en esquemas que vale la pena retomar en los espacios formales de discusión.

Financiación

Esta investigación se ha realizado en el marco del proyecto P200-INNO244 subvencionado por MUTUAL de Seguridad con recursos de la Seguridad Social de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el contexto de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (año 2020) de la Superintendencia de Seguridad Social, Chile.

Referencias bibliográficas

1. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Una mirada sobre el envejecimiento ¿Dónde están varios



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- países latinoamericanos a 15 años del Plan de Acción Internacional de Madrid?. 2017 [acceso 01/02/2024]. Disponible en: https://mexico.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Una_mirada_sobre_el_envejecimiento.pdf
2. Pontificia Universidad Católica de Chile, Caja Los Andes. Chile y sus mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la vejez. Santiago: Fyrma Gráfica; 2017 [acceso 01/02/2024]:34-41. Disponible en: https://encuestacalidaddevidaenlavejez.uc.cl/wp-content/uploads/2020/10/Libro_CHILE_Y_SUS_MAYORES_2016.pdf
 3. Herrera MS, Abusleme MT, Arenas Á, Berwart R, Fernández MB, Kornfeld R, y otros. Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral. OTIC Cámara del Comercio de Santiago, SENCE, Ministerio del Trabajo, Pontificia Universidad Católica de Chile; 2018 [acceso 01/02/2024]:25-31. Disponible en: <https://sociologia.uc.cl/wp-content/uploads/2018/03/trabajo-y-psms-en-chile-web.pdf>
 4. Fernandes JD, Melo CMM, Gusmão MCCM, Fernandes J, Guimarães A. Mental health and work: meanings and limits of theoretical models. Rev Lat Am Enfermagem. 2006;14(5):803–11. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000500024>
 5. Newton TJ, Keenan A. Coping with work-related stress. Hum Relat. 1985;38(2):107–26. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872678503800202>
 6. Schaubroeck J, Ganster DC, Fox ML. Dispositional affect and work-related stress. J Appl Psychol. 1992;77(3):322–35. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.322>
 7. Tennant C. Work-related stress and depressive disorders. J Psychosom Res. 2001;51(5):697–704. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00255-0](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00255-0)
 8. Trucco M. El estrés y la salud mental en el trabajo. Documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. Cienc Trab. 2004 [acceso 01/02/2024];4:185–8. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/237790808_El_Estres_y_la_Salud_Mental_en_el_Trabajo_Documento_de_Trabajo_de_la_Asociacion_Chilena_de_Seguridad_STRESS_AND_MENTAL_HEALTH_AT_WORK_WORKING_DOCUMENT_FOR_ASOCIACION_CHILENA_DE_SEGURIDAD
 9. Johnson S, Cooper C, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C. The experience of work-related stress across occupations. J Manag Psychol. 2005;20(2):178–87. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
 10. Teddlie C, Yu F. Mixed methods sampling: A typology with examples. J Mix Methods Res. 2007;1(1):77–100. DOI: <https://doi.org/10.1177/1558689806292430>
 11. Torres-López TM, Acosta-Fernández M, Aguilera-Velasco MA. Preparación para el trabajo: representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. Educ Desarro



Soc. 2017;11(1):85–101. DOI: <https://doi.org/10.18359/reds.1867>

12. Torres-López TM, Munguía-Cortés JA, Torres-Valdovinos MM. Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. Rev Reflex. 2018;97(2):7–22. DOI:

<https://doi.org/10.15517/rr.v97i2.32704>

13. Torres-López TM, Quezada-Valadez MG, Herrera-Pérez JI. Representaciones sociales de empleo y desempleo de trabajadores de la salud de Bogotá, Colombia y de Morelia, México. Rev Fac Cienc Salud UDES. 2018 [acceso 01/02/2024];5(2):25–33. Disponible en: <http://saludpublica.cucs.udg.mx/tem/6NW1DJ479.pdf>

14. Quezada-Valadés MG, Torres López TM. Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México. Rev Salud Bosque. 2017;7(1):33.

DOI: <https://doi.org/10.18270/rsb.v7i1.2093>

15. Barranquero R, Ausín B. Impacto de los estereotipos negativos sobre la vejez en la salud mental y física de las personas mayores. Psicogeriatría. 2019 [acceso 01/02/2024];9(1):41–7. Disponible en:

<https://revistapsicogeriatría.com/autor/362/r-barranquero>

16. Cortese, R, Fernández Canales MM. Estudio del bienestar psicológico, emocional y social en la vejez. Rev Concienc EPG. 2018 [acceso 11/04/2024];3(1):101–15. Disponible en:

<https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/33>

17. Cortese, R. Percepción de salud y bienestar en la vejez. Subj Procesos Cogn. 2018;22(1):17–42. DOI:

<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.3-1.7>

18. Vargas-Santillán MDL, Arana-Gómez B, García-Hernández MDL, Ruelas-González MG, Melguizo-Herrera E, Ruiz-Martínez AO. Significado de salud: la vivencia del adulto mayor. Aquichan . 2017;17(2):171–82. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.2.6>

19. Torres-López TM. Representaciones sociales del concepto de empleo de habitantes de diversos contextos culturales y diferentes grupos poblacionales. Nóesis Rev Cienc Soc Humanidades. 2021;30(60):68–89. DOI: <https://doi.org/10.20983/noesis.2021.2.4>

DOI: <https://doi.org/10.20983/noesis.2021.2.4>

20. Abric JC. Prácticas sociales y representaciones. Ciudad de México: Ediciones Coyoacán; 2001. (material impreso)

21. Banchs M. Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales. Peer Rev Online J. 2000 [acceso 01/02/2024];9(1):3.1-3.15. Disponible en: [https://psr.iscte-](https://psr.iscte-iul.pt/index.php/PSR/article/view/269/234)

[iul.pt/index.php/PSR/article/view/269/234](https://psr.iscte-iul.pt/index.php/PSR/article/view/269/234)

22. Vergès P. L'évocation de l'argent : une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. Bull Psychol. 1992 [acceso 01/02/2024];45(405):203–9. Disponible en:



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

https://www.persee.fr/doc/bupsy_0007-4403_1992_num_45_405_14128

23. Romney AK, Weller SC, Batchelder WH. Culture as consensus: A theory of culture and informant accuracy. *Am Anthropol.* 1986 Jun;88(2):313–38. DOI: <https://doi.org/10.1525/aa.1986.88.2.02a00020>
24. Weller SC. Cultural consensus theory: Applications and frequently asked questions. *Field Methods.* 2007;19(4):339–68. DOI: <https://doi.org/10.1177/1525822X07303502>
25. Flores-Palacios F, Leyva-Flores R. Representación social del SIDA en estudiantes de la Ciudad de México. *Salud Pública México.* 2003;45(SUPPL. 5):S624–31. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0036-36342003001100007>
26. Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. Quienes somos . 2023 [acceso 01/02/2024]. Disponible en: https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/nuestra-mutual/conocenos/historia/!ut/p/z/1/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziDR0NDdyNTQz8_V1CHQ0CLcIsTL38TA38Q8z1w9EUWHi4AhVYGge5-4QYyYca6kcRo98AB3A0IE4_HgVR-I0P149CteLdy8DCINDfxN_b3NvX0NLTL8CQ3djdAVYwoCQKwpyQ0MjDDI90x0VFQFi35IM/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/
27. Betancur Betancur C, Restrepo-Ochoa DA, Ossa Henao YJ, Zuluaga Arboleda C, Pineda Rodríguez C. Representaciones sociales sobre salud mental en un grupo de profesionales en la ciudad de Medellín: análisis prototípico y categorial. *CES Psicol.* 2014 [acceso 01/02/2024];7(2):96–107. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539424008.pdf>
28. Lo Monaco G, Piermattéo A, Rateau P, Tavani JL. Methods for studying the structure of Social Representations: A critical review and agenda for future research. *J Theory Soc Behav.* 2017 Sep;47(3):306–31. DOI: <https://doi.org/10.1111/JTSB.12124>
29. Vergès P. L’analyse des représentations sociales par questionnaires. *Rev Fr Sociol.* 2001;42(3):537. DOI: <https://doi.org/10.2307/3323032>
30. Marchand P, Ratinaud P. L’analyse de similitude appliquée aux corpus textuels : les primaires socialistes pour l’élection présidentielle française (septembre-octobre 2011). *Actes 11èmes Journ Int Anal Données Textuelles JADT.* 2012 [acceso 01/02/2024];687–99. Disponible en: <http://lexicometrica.univ-paris3.fr/jadt/jadt2012/Communications/Marchand,%20Pascal%20et%20al.%20-%20L'analyse%20de%20similitude%20appliquee%20aux%20corpus%20textuels.pdf>
31. Ratinaud P. Les composantes idéologiques de la représentation professionnelle d’Internet. *Doss Sciencs Educ.* 2004;(12):19–36. DOI: <https://doi.org/10.3406/dsedu.2004.1045>
32. Figueroa RG. Consentimiento informado en la nueva ley de derechos de los pacientes. *Rev Médica*



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Chile. 2012;140(10):1347–51. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012001000017>

33. León F. Bioética, deliberación y salud pública. In: León F, Sorokin P, editors. Bioética y salud pública en y para América Latina. Santiago: Federación Latinoamericana y del Caribe de Instituciones de Bioética. 2015 [acceso 01/02/2024]:9-15. Disponible en: https://www.bioeticaweb.com/wp-content/uploads/Bioetica_y_Salud_Publica_en_y_para_Ameri.pdf

2015 [acceso 01/02/2024]:9-15. Disponible en: https://www.bioeticaweb.com/wp-content/uploads/Bioetica_y_Salud_Publica_en_y_para_Ameri.pdf

34. Anderson KA, Richardson VE, Fields NL, Harootyan RA. Inclusion or exclusion? Exploring barriers to employment for low-income older adults. J Gerontol Soc Work. 2013;56(4):318–34. DOI:

<https://doi.org/10.1080/01634372.2013.777006>

35. Poscia A, Moscato U, La Milia DI, Milovanovic S, Stojanovic J, Borghini A, y otros. Workplace health promotion for older workers: A systematic literature review. BMC Health Serv Res. 2016;16(Suppl 5). DOI:

<https://doi.org/10.1186/s12913-016-1518-z>

36. Fok D, Shaw L, Jennings MB, Cheesman M. Towards a comprehensive approach for managing transitions of older workers with hearing loss. Work. 2009;32(4):365–76. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0849>

37. Decreto N° 162. Promulga la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores. Publicado en Diario Oficial de la República de Chile. 7 de octubre de 2017 [acceso 01/02/2024]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar-app?idNorma=1108819>

38. Servicio Nacional del Adulto Mayor. Política integral de envejecimiento positivo para Chile 2012-2025. Santiago: SENAMA; 2013 [acceso 01/02/2024]:60-3. Disponible en:

https://vifadultomayor.files.wordpress.com/2016/12/senamalibropoliticas_.pdf

https://vifadultomayor.files.wordpress.com/2016/12/senamalibropoliticas_.pdf

39. Shore LM, Cleveland JN, Sanchez D. Inclusive workplaces: A review and model. Hum Resour Manag Rev. 2018;28(2):176–89. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez.

Curación de datos: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez.

Análisis formal: Gabriel Chavira Trujillo.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Obtención de fondos: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez.

Investigación: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez.

Metodología: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez.

Administración del proyecto: Hugo Juanillo Maluenda.

Recursos: Hugo Juanillo Maluenda.

Supervisión: Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez, Nicolás León Laurent.

Validación: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez.

Visualización: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez.

Redacción del borrador original: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez, Nicolás León Laurent.

Redacción, revisión y edición: Gabriel Chavira Trujillo, Hugo Juanillo Maluenda, Oscar Palacios Rodríguez, Nicolás León Laurent.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)