

Vivencias de mujeres en brigadas forestales de incendio: una mirada exploratoria

Kiralina Brito Arancibia¹ y Rocío Montero Barra²

1. Psicóloga, Magíster en ergonomía, Docente dpto. Ergonomía UdeC. kabrito@udec.cl
2. Psicóloga, Magíster en Psicología del trabajo y las organizaciones, dpto. Ergonomía UdeC. rocmontero@gmail.com

Fecha de Publicación: 05/09/2024

Palabras Clave:
Mujeres, trabajo, forestal, equidad.

RESUMEN

La equidad de género, entendida como la justa distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres y mujeres, es crucial para la formación de sociedades inclusivas. A pesar de que la participación laboral femenina en Chile alcanza el 40%, en el sector forestal se limita al 13.55%, lo que ha motivado estrategias para fomentar la igualdad, como la inclusión de brigadistas mujeres en la lucha contra incendios forestales. Sin embargo, la literatura científica destaca desafíos en la retención y motivación de mujeres en roles predominantemente masculinos, con informes de acoso y discriminación. Este panorama subraya la necesidad de ajustar el diseño de los puestos de trabajo para integrar a las mujeres, enfatizando la importancia de comprender sus experiencias y perspectivas para abordar desafíos y proponer mejoras futuras. La metodología de la investigación fue cualitativa, descriptiva y fenomenológica, involucrando a 11 mujeres de 18 a 32 años (M=23 años) en dos grandes empresas del Bio Bio. Se utilizaron entrevistas semi-estructuradas grupales e individuales, grabadas y analizadas, junto con una encuesta sociodemográfica y ocupacional. Los resultados se categorizaron en tres temas: contenido laboral, variables psicosociales y organizativas, y variables personales. La discusión revela que las entrevistadas valoran su contribución al combate de incendios, aunque reconocen la necesidad de ajustes constantes para cumplir con tareas diseñadas para la población masculina, sugiriendo una posible carga de trabajo adicional para las mujeres.

ABSTRACT

Keywords:
Women, work, forestry, equity

Gender equity, understood as the fair distribution of benefits and responsibilities between men and women, is crucial for the formation of inclusive societies. Despite female labor participation in Chile reaching 40%, in the forestry sector, it is limited to 13.55%, prompting strategies to promote equality, such as the inclusion of female firefighters in the fight against forest fires. However, scientific literature highlights challenges in retaining and motivating women in predominantly male roles, with reports of harassment and discrimination. This scenario underscores the need to adjust job designs to integrate women, emphasizing the importance of understanding their experiences and perspectives to address challenges and propose future improvements. The research methodology was qualitative, descriptive, and phenomenological, involving 11 women aged 18 to 32 years (M=23 years) in two major companies in Bio Bio. Semi-structured group and individual interviews were conducted, recorded, and analyzed, along with a sociodemographic and occupational survey. The results were categorized into three themes: job content, psychosocial and organizational variables, and personal variables. The discussion reveals that the interviewees value their contribution to firefighting, acknowledging the need for constant adjustments to fulfill tasks designed for the male population, suggesting a potential additional workload for women.

Introducción

La equidad de género, que según la OMS (2002) se refiere a la imparcialidad y la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres y mujeres, es una piedra angular para la construcción de sociedades más inclusivas, donde cada individuo, independientemente de su género, pueda contribuir plenamente al desarrollo y bienestar común. Es así como las Naciones Unidas (2018) establece como el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible alcanzar la equidad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Sin embargo, según las estimaciones actuales, las mujeres requerirían otros 140 años para lograr una representación igualitaria en cargos de poder y liderazgo en el ámbito laboral, si se mantiene el actual ritmo de progreso hacia este objetivo.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha integrado el principio de “Equidad de Género” en sus fundamentos de trabajo digno. Este enfoque se propone abordar la desigualdad de género, la cual, en su mayoría, tiene sus raíces en construcciones sociales más que en factores biológicos. En este contexto, la división sexual del trabajo se manifiesta claramente en las actividades económicas a las que se dedican las personas empleadas. En Chile, la participación de las mujeres en el mercado laboral se estima en aproximadamente un 40%, con un crecimiento positivo, especialmente en roles directivos (Ministerio de Hacienda, 2023).

No obstante, según un informe de la Corporación Chilena de la Madera (CORMA) en 2021, la presencia de mujeres en el sector forestal alcanza solo un 13,55%, situándose por debajo de países como Canadá (17%) o Australia (18,2%). Esta disparidad ha motivado la implementación de diversas estrategias y políticas organizacionales en busca de una mayor equidad de género. Entre estas iniciativas se destaca la inclusión de brigadistas mujeres en la lucha contra incendios forestales, una medida relativamente novedosa que apunta a fomentar la participación femenina en este ámbito específico.

La literatura científica señala que la incorporación de la mujer, a trabajos que han sido tradicionalmente realizados por hombres, es particularmente desafiante en cuanto a la retención y motivación de las trabajadoras (Martin & Barnard, 2013). En el caso de mujeres brigadistas forestales en combate de incendios, investigaciones indican que frecuentemente sufren de acoso y discriminación en los puestos de trabajo (Perrot, 2016; Gouliquer et al., 2020).

Esto representa un desafío a nivel organizacional relacionado con el diseño de los puestos de trabajo respecto de los recursos y características de las mujeres, entre otros factores que favorecen la integración de ellas en un trabajo, predominantemente realizado y diseñado para hombres. Conocer la perspectiva y experiencias de las propias mujeres brigadistas, se constituye en un aspecto de relevancia para comprender los retos a los que se ven enfrentadas, sus estrategias adaptativas y las propuestas de mejoras que identifican para el

futuro.

Existen diferentes perspectivas y modelos teóricos para aproximarse a la comprensión del trabajo. Dentro de ellos, la ergonomía como disciplina ofrece una mirada sistémica que considera tanto las características de las personas, como el sexo, género, formación, experiencia entre otras, además de las condiciones de trabajo en que las personas efectúan sus labores. Lo anterior a través de un enfoque participativo y con el objetivo de favorecer la productividad organizacional, el bienestar y salud de las personas.

Objetivo de Investigación

Comprender la vivencia de las mujeres brigadistas de incendios forestales en un contexto de trabajo masculino, conocer los desafíos y buenas prácticas organizacionales.

Metodología

Investigación de tipo cualitativa, de carácter descriptivo y con enfoque fenomenológico, ya que permite aproximarse al estudio desde lo “experiencial” (Marton, 1981, p.424). Participaron 11 mujeres, en un rango de edad entre 18 a 32 años (M=23 años), que corresponde a la totalidad de la población de dos grandes empresas de la zona del Bio Bio y que se desempeñan como brigadistas de incendios forestales, que accedieron de manera voluntaria a participar, a través de la firma de un consentimiento informado.

Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron entrevistas semi-estructuradas grupales e individuales, las que fueron grabadas y analizadas a través de una exploración temática utilizando los programas computacionales *Microsoft Excel* y *Atlas -ti*. La exploración también consideró la aplicación de una encuesta de caracterización sociodemográfica y ocupacional.

Para esta investigación se llevaron a cabo todas las consideraciones éticas pertinentes, a través del consentimiento informado, la confidencialidad a lo largo de todo el proceso investigativo y el manejo de riesgos para los participantes. Esto último asegurando que los resultados del estudio no generen ningún perjuicio o daño institucional, profesional o personal a los trabajadores (Colegio de Psicólogos de Chile, 2008; Noreña, Alcaraz, Rojas & Rebolledo, 2012). Además, se cuenta con la autorización del comité de ética de la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad de Concepción.

Resultados

Consistente con el objetivo de investigación, los resultados obtenidos se agruparon en tres categorías temáticas relacionadas con los aspectos que influyen en la comprensión del trabajo, cada una con diferentes subcategorías, dentro de las cuales se detallarán las más significativas para las mujeres brigadistas a lo largo del texto. Las categorías y dimensiones se presentan en la [tabla N° 1](#).

Tabla 1: Red de categorías

Categorías	Subcategorías
Contenido del trabajo	Tareas y funciones
	Equipamiento y herramientas
Variables psicosociales y organizativas	Relaciones interpersonales
	Organización del trabajo
Variables personales	Motivación
	Percepción del trabajo realizado

Fuente: Elaboración propia.

1. Contenido del trabajo

Tareas y funciones

En esta primera categoría se evidencia que en los procesos de reclutamiento y selección no existen diferencias asociadas al sexo, así como tampoco en las descripciones de cargo y en el proceso de inducción al trabajo. Respecto a la tarea prescrita por la organización, si bien es la misma para hombres y mujeres, estas últimas mencionan que sus funciones principales, durante la temporada fueron salvaguardar las viviendas aledañas al incendio y, excepcionalmente, en el contexto de los mega incendios de la temporada 2023, las enviaron a tareas de construcción de línea que son tareas propias de las brigadas de incendio.

"(...) nos dedicamos a proteger viviendas, (...) pero igual a veces nos toca trabajar en lo que es la forestal, por ejemplo, lo que es la construcción de línea (...), trabajamos con herramientas manuales y con agua, pero nuestra principal tarea es salvar viviendas."

"simplemente no nos tenían mucha fe en realidad era eso, no querían que saliéramos a cosas grandes, pero al final igual salimos de a poquito."

"...si, trabajar con herramientas, porque uno siente más adrenalina entonces como que a mí me gusta en lo personal, más la construcción de línea que estar tirando agua."

Por otra parte, mencionan que se sienten representantes de la imagen de la integración de la mujer a un trabajo tradicionalmente masculino. Esto da cuenta de la diferencia de género en las actividades, que ellas perciben y asumen como parte de su rol de trabajadoras en este contexto.

"uno igual se siente mal porque ver que los otros compañeros trabajan, están como en terreno y nosotras ahí en fotos, entrevistas, videos, igual eso en algún momento a mí me desmotivó"

"Al principio estuvimos con pura entrevista, puras fotos y ya cuando fueron los incendios grandes nos empezaron a considerar un poco más"

Equipamiento y herramientas de trabajo

Tanto la vestimenta como las herramientas de trabajo no son adaptadas a las características antropométricas de la población femenina, requiriendo que ellas se ajusten a lo que está disponible y se requiere para trabajar. No obstante, algunas mencionan que esto ha mejorado respecto a la temporada anterior, especialmente en el tamaño del calzado.

" (...) por ejemplo hay ropa igual para talla S (...) en los zapatos si este año nos adaptaron porque el año pasado cuando y empecé la temporada, usábamos las tallas grandes no más (...) pero este año ya nos dieron zapatos de nuestras tallas porque igual lo pedimos"

"(...) apenas llegamos nos dijeron que estaban acostumbrados a trabajar con hombres y a tener uniformes para hombres, entonces todo está moldeado para un hombre"

En este aspecto se evidencia que las mujeres desarrollan diferentes estrategias de regulación en su actividad en terreno, para permitirles cumplir con las tareas prescritas, y el equipamiento disponible.

"La manguera es super grande y es muy pesada (...) me paso la manguera al tiro, iba con mucha presión el agua, después ya como que me empezaron a bajarle un poco más para yo poder más y cosas así."

2. Variables psicosociales y organizativas

Relaciones interpersonales

Las trabajadoras perciben una actitud positiva en la interacción con sus compañeras brigadistas, las jefaturas y los brigadistas hombres.

"El jefe anterior, si igual bien, por lo menos él fue igual de empático con nosotras como éramos nuevas, igual nos trató de enseñar de la mejor manera posible con toda la paciencia del mundo y nos hizo sentir cómodas trabajando"

"Si, bueno yo entiendo que para los jefes es como más, es un poquito más complicado, quizás les cueste más como adaptarse a nosotras por el tema de que ellos han trabajado anteriormente solamente con hombres y entonces el trato y la forma de hablarnos todo cambia"

Esta percepción de apoyo y compañerismo mutuo entre las mujeres y el resto de los compañeros de trabajo y la jefatura se constituye en un factor facilitador y amortiguador para hacer frente a las demandas del trabajo y les ha permitido ir aprendiendo del oficio.

"... ellos igual nos tratan igual de enseñar, entonces como que igual estamos aprendiendo de ambos lados, ellos igual aprenden algo de nosotras, nosotras de ellos y han sido igual bien respetuosos, igual nos incluye y es bueno eso."

Organización del trabajo

Las condiciones de vivienda, alimentación, vestuario que entrega la empresa son consideradas adecuadas ya que no les implica incurrir en gastos adicionales, por lo que reciben su remuneración de manera íntegra percibiendo como positivo para su continuidad en el rubro.

"(...) acá te dan todo, desde la ropa, la comida, el alojamiento, es como un trabajo fuera de lo común, porque los trabajos ahí afuera uno tiene que arrendar, tener la platita para la comida. (...)"

No obstante, mencionan que las bases donde están los campamentos sólo cuentan con servicio sanitario para hombres, debiendo acceder a los baños del personal de cocina, con la incomodidad que esto representa. Debido a que las bases no están adaptadas para recibir mujeres, ellas residen en una pensión ubicada en la ciudad con condiciones diferentes a las de los hombres.

"Las bases, no tienen baño de mujer, todas las bases a la que van no hay baños de mujeres" "Entonces las bases no están adaptadas para mujeres, es por eso que a nosotras nos mandaron a las cabañas"

El sistema de trabajo está organizado en turnos de 10x5 días. El desplazamiento hacia sus hogares, en muchos casos rurales, les implica un menor tiempo efectivo para compartir con la familia.

“ Bien solo eso del tiempo no más, estar con mi familia, porque son 5 días, pero al final nos quedamos con 3, un día viajando y el otro de vuelta, entonces nos quedamos solamente con 3 días, igual es bien poco el tiempo que se pasa en familia”

3. Variables personales

Motivación

Se advierte que la motivación es uno de los recursos personales con los que cuentan las trabajadoras, aludiendo al desafío de experimentar cosas nuevas, que les otorga un sentido a la actividad que realizan, junto con la remuneración y a la posibilidad de continuidad laboral más allá de la temporada de incendios.

“La experiencia de probar algo nuevo (...) era no sé novedad que se incorporaran mujeres en la forestal, o sea combatir incendios.”

“Es que tenía que decir por la plata si por eso entre igual, por la plata”

Percepción del trabajo realizado

Existe una percepción positiva de su rol como brigadistas, por la significancia que este trabajo tiene y porque les permite demostrar sus competencias.

“No si igual de repente es satisfactorio cuando uno escucha comentarios y dicen no si las chiquillas son buenas para la pega y cosas así, es como algo agradable”

“Uno queda conforme en lo que es su trabajo (...) sentí que lo hicimos bien, igual no hace mucho nos topamos allá con un R20 mientras patrullamos, andábamos con la de las chiquillas (...) pero igual ahí a las chiquillas les tocó construir línea (...) nosotras tuvimos que controlar todo mientras ellos llegaban, así que igual bien, trabajamos bien entre las chiquillas.”

Por otra parte, la experiencia y los aspectos culturales asociados con la “vivencia de campo” son recursos con los que cuentan y les permiten hacer frente a las demandas del trabajo, ya que se adaptan a las condiciones de trabajo con facilidad.

(...) las de acá son como más delicadas que las niñas del campo (...) si nos llega nuestro periodo nosotras seguimos trabajando normal (...)

(...) cualquier cosa que no les gustara o que estuvieran en desacuerdo ellas simplemente lo decían, pero no lo hacían de la manera que corresponde (...) las tacharon de revolucionarias, como un poco problemáticas”.

Discusión

Los resultados evidencian que las mujeres valoran su incorporación a este contexto de trabajo y reconocen que son un aporte en el combate de incendios, porque cuentan con las capacidades, motivación y compromiso para trabajar en el área, al igual que los hombres. Las trabajadoras mencionan que realizan permanentemente regulaciones para cumplir con las tareas prescritas por la organización; desarrolladas por y para población masculina, lo que podría implicar un aumento en la carga de trabajo tanto física como mental que experimentan las mujeres.

La apertura de este espacio de trabajo para las mujeres constituye un avance en la búsqueda de equidad de género, sin embargo, este proceso debe ser planificado y con una mirada integral, procurando un diseño del trabajo que considere las características particulares de la población femenina y sus necesidades, para que se favorezca su desempeño, bienestar y el logro de los objetivos organizacionales.

En consonancia con lo anterior, se puede observar que la noción de apoyo social y la oportunidad de desarrollar relaciones amistosas en el trabajo han sido abordadas como amortiguadores frente a los resultados negativos del trabajo (Johnson & Hall, 1988; Karasek et al., 1998), lo que se condice con la percepción de apoyo social del trabajo, para las mujeres brigadistas y, por lo tanto, puede ser un foco de acción a potenciar dentro de las organizaciones, facilitando oportunidades de apoyo emocional a través de actividades de asistencia, consejo de supervisores y compañeros de trabajo, además de un apoyo de tipo instrumental facilitando que cuenten con los elementos necesarios para sus labores.

Se identifican algunas oportunidades para favorecer una real equidad de género como el desarrollo de estudios que evidencien si se requiere de ajustes o adaptaciones de acuerdo con las características fisiológicas y antropométricas de las mujeres. Esto se condice con investigaciones que plantean que es probable que al no existir una masa crítica de mujeres en este sector laboral las mujeres experimenten dificultades y obstáculos tales como la inadaptación de herramientas de trabajo ya que no consideran las diferencias entre los dos géneros (Torres & Rodríguez, 2021). Esto también plantea el desafío de configurar brigadas de combate de incendios que sean mixtas, para favorecer la inclusión y no discriminación.

El desarrollo de una política de igualdad de género por parte de las empresas que contratan a los brigadistas forestales, también se constituye en un desafío para que las organizaciones identifiquen las brechas, barreras e inequidades de género, no sólo en las brigadas de incendios, sino que en todas las actividades que las empresas desarrollan. De esta manera se promueve la construcción de una cultura de la equidad.

El contexto actual al que se enfrenta el rubro de protección de incendios, en que ha disminuido la cantidad de personas interesadas y donde los incendios se proyectan cada vez más dañinos (Government Accountability Office, 2023), considerar a las mujeres como un recurso estratégico, por sus competencias, se transforma en una oportunidad valiosa para las organizaciones, no sólo en el trabajo como brigadistas, sino que en las diversas actividades del área forestal.

Limitaciones y lineamientos futuros

Si bien el estudio consideró toda la población femenina de las empresas contactadas, resulta necesario incorporar al resto de los actores del proceso de trabajo (jefaturas directas, supervisores, compañeros de trabajo, otros) con el objetivo de identificar prácticas, estrategias de trabajo y otras acciones de mejoras de manera participativa ya que son ellos y ellas quienes cuentan con el conocimiento y experiencia directa en el ámbito de incendios forestales.

Otro aspecto que considerar en futuras investigaciones es conocer las construcciones sociales que han desarrollado a lo largo de su vida, referente a lo que significa ser hombre y mujer y los estereotipos de género asociados a ellos ya que estos modelan la forma de interacción, facilitando u obstaculizando la integración de género entre trabajadoras y trabajadoras.

Un desafío para futuras investigaciones es observar las tareas y actividades de las trabajadoras, ya sea de manera directa o indirecta, lo que permitiría una mejor comprensión de la actividad que desarrollan para cumplir con las demandas que impone la tarea, comprender sus márgenes de maniobra y regulaciones tanto individuales como colectivas. No obstante, existe la limitación propia del contexto y naturaleza del trabajo de brigadas de incendios, las que es factible de subsanar con el uso de tecnologías.

Se sugiere el abordaje de los factores extralaborales relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el trabajo en sistemas de turnos durante la temporada de incendios forestales.

Considerando que la inclusión de las mujeres al trabajo como brigadistas forestales es una iniciativa reciente se sugiere realizar un estudio longitudinal, con metodologías cuantitativas y cualitativas, e ir evaluando los cambios en este proceso, tanto para ellas como también para el resto del personal masculino, brigadistas y jefaturas con los que interactúan en el trabajo.

Conclusión

La inclusión de mujeres en el ámbito laboral de brigadas de incendio requiere de un proceso de preparación que involucre a todos los actores relevantes, abordando mitos y creencias arraigados sobre las características, capacidades, limitaciones y el potencial laboral asociado con el género femenino y masculino y destacar los beneficios colectivos derivados de su integración.

Es importante considerar que las condiciones de trabajo no tienen sexo, por lo tanto, promover la igualdad de género demanda una perspectiva sistémica e interdisciplinaria que considere a todos los actores sociales involucrados en el entorno laboral. Este enfoque integral contribuirá no solo a la creación de oportunidades laborales más justas, sino también a un entorno laboral más productivo y enriquecedor para toda la sociedad.

Referencias

- Azcona, G., Bhatt, A., Encarnacion, J., Plazaola-Castaño, J., Seck, P., Staab, S., & Turquet, L. (2020). From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women).
- Colegio de Psicólogos de Chile. (2008). Código de ética profesional 2ed. Santiago, Chile. http://colegiopsicologos.cl/web_cpc/wpcontent/uploads/2014/10/CODIGO-DE-ETICA-PROFESIONAL-VIGENTE.pdf
- Corporación Chilena de la Madera [CORMA]. (2021). *Reporte participación de mujeres en la industria forestal chilena*. <https://www.corma.cl/wp-content/uploads/2021/05/Reporte-Mujer-Forestal.pdf>
- Gouliquer, L., Poulin, C., & McWilliams, J. (2020). Othering of full-time and volunteer women firefighters in the Canadian fire services. *Qualitative Sociology Review*, 16(3), 48-69.

- Government Accountability Office. (2023). Wildland Fire: Barriers to recruitment and retention of federal wildland firefighters. Recuperado de <https://www.gao.gov/products/gao-23-105517>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. doi: 10.1037/1076-8998.3.4.322
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342. doi:10.2105/AJPH.78.10.1336
- Marton, F. (1981). Phenomenography—Describing Conceptions of the World around Us. *Instructional Science*, 10, 177-200. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00132516>
- Martin, P., & Barnard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *Journal of industrial psychology*, 39(2), 1-12.
- Ministerio de Hacienda. (2022). *Cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile*. <https://biblio.hacienda.cl/cuarto-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-2022>
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainable-development/es/gender-equality/>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J.G., Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12, 3, 263- 274. doi: 10.5294/aquí.2012.12.3.5
- Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Perrott, T. (2016). Beyond 'token' firefighters: Exploring women's experiences of gender and identity at work. *Sociological Research Online*, 21(1), 1-14. doi: <https://doi.org/10.5153/sro.3832>
- Torres Y. & Rodríguez Y. (2021) Surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. 39 (2) doi: [https://doi.org/10.17533/ udea.rfnsp.e342868](https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e342868)
- World Health Organization. (2002). Informe sobre la salud en el mundo: Reducir los riesgos y promover una vida sana. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/42557>

Para citar este artículo:

Brito, K. y Montero, R. (2024). Vivencias de mujeres en brigadas forestales de incendio: una mirada exploratoria. *Revista Electrónica de Trabajo Social*, (29), 15-19.