

Pandemia, intervención social y trabajo feminizado en PAMI.

Marcela Pantoja y Lorena Guaglianone.

Cita:

Marcela Pantoja y Lorena Guaglianone (2021). *Pandemia, intervención social y trabajo feminizado en PAMI. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/620>

*XIV Jornadas de la Carrera de Sociología Facultad de Ciencias Sociales -
Universidad de Buenos Aires
Sur, pandemia y después*

**Eje 5 | MESA 241 | Trabajadoras y trabajadores estatales y la gestión pública en
pandemia: Debates en torno al trabajo remoto y al Estado (ET: Pandemia/Género)**

Título: Pandemia, intervención social y trabajo feminizado en PAMI

Autora: Marcela Pantoja Asencio

Introducción

La presente ponencia es un esbozo acerca de una problemática estructural que presenta el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, comúnmente conocido como PAMI. La misma tiene que ver con la feminización de su plantel de personal, lo que se da de modo más pronunciado en las áreas de servicios sociales.

Como se sabe la pandemia profundizó las desigualdades sociales y estructurales. Las políticas dedicadas a la contención socio-comunitaria y sanitaria sufrieron un cimbronazo. También las áreas y el personal dedicado a la gestión de esas políticas.

Los Servicios Sociales de PAMI, no escapan a la regla general del mercado laboral, sino que también obedecen a la división sexual del trabajo que define la feminización de las profesiones relacionadas a las tareas de cuidados. Por ello mismo, el impacto de la pandemia en estos equipos de trabajo toma otra connotación que analizaremos en el desarrollo de esta ponencia.

Asimismo, cabe destacar que la institución, dado la característica de la población con la que trabaja, fue considerada esencial. Todo su personal debió enfrentar una imprevista reconfiguración de tareas y espacios laborales. Los equipos profesionales y agentes de las áreas de sociales debieron reconfigurar su espacio tiempo y organizarse en torno a tareas presenciales y remotas. Esto no ocurrió sin conflicto. Indagar algunas de las nuevas problemáticas que surgieron, cómo las vivenciaron sus trabajadoras será el objetivo de esta ponencia.

Asimismo, también en esta presentación se busca pensar otros modos de actuación e imaginar una post- pandemia con capacidades institucionales fortalecidas para mejorar la calidad del trabajo, las políticas y la promoción de la igualdad en el empleo que permitan crear nuevas estructuras.

Antecedentes institucionales y actualidad

El INSSJyP fue creado por la Ley 19.032 en el año '71 con el objetivo de otorgar cobertura básica en salud y servicios sociales para jubilad@s y pensionad@s de Argentina. Dada sus características y su modo de financiación (aportes realizados por cada una de las personas registradas en el sistema de empleo y seguridad social) más la magnitud que ha

alcanzado en cuanto a las prestaciones médicas y sociales que brinda se lo considera una institución modelo en la región.

Remontándonos a su creación, no es un dato menor tener en cuenta que la misma se dio bajo un régimen militar, el de Lanusse, y por iniciativa de Jorge Manrique, quien tenía a su cargo la cartera de Salud.

Este dato nos permite entender cierta idiosincrasia institucional. Pues todavía existen formas estructurales donde subyacen aspectos políticos y filosóficos que tienen que ver con su creación. Más que nada, en su carácter marcadamente piramidal para el funcionamiento y ejecución de políticas. Una dimensión del asunto que no puede ser analizado aquí por lo exhaustivo del tema.

Por otra parte, cabe destacar que al INSSJyP se lo denomina popularmente como PAMI, remitiendo a la primera política que desplegó: Programa Asistencial Médico Integral. Cubriendo así a la población mayor, a quienes las obras sociales comenzaban a restar atención. La institución creció hasta convertirse en la obra social más grande de América latina y por los servicios que brinda es un ejemplo a nivel regional.

En términos generales varias cosas a destacar: el INSSJyP es una gran estructura que ha diseñado políticas modelos para las personas mayores y a la vez es un organismo que ha otorgado estabilidad laboral a sus trabajador@s, permitiendo desarrollar una valiosa carrera administrativa. Hoy en día hay personal con más de 40 años de antigüedad.

Ahora bien, adentrándonos en los detalles que presenta la composición de su personal y de acuerdo a al informe sobre dotación de personal, elaborado por la Delegación UPCN PAMI, podemos decir que:

- Para Mayo de 2019 el total del plantel era de 13.786 trabajador@s.
- De ell@s: 12.681 (el 92%) se encuentra regulado por el Convenio Colectivo de Trabajo específico de PAMI como planta permanente.
- Salvo el caso de 295 trabajadores del Efecto Propio Houssey de Mar del Plata ingresados durante 2019, que se encuentran bajo otro Convenio y 810 trabajadores bajo la modalidad «locación de servicios» o contratados.

Figura 1

Plantel del PAMI a Mayo 2019 según tipo de contratación

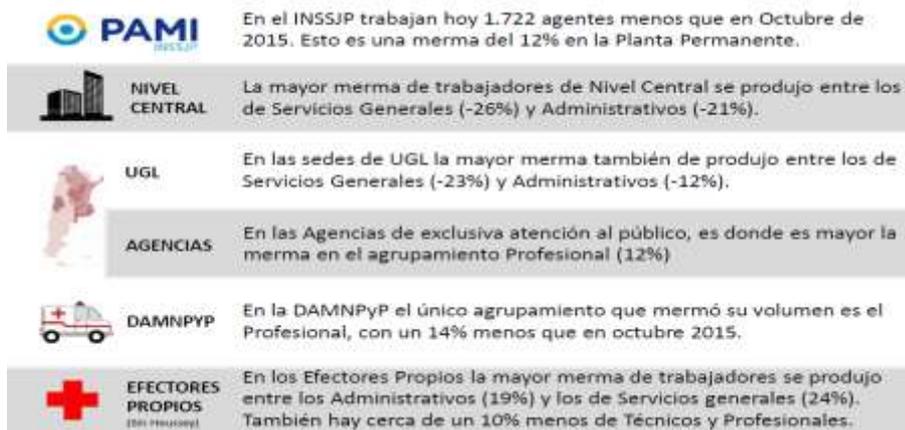


Por otra parte, una problemática que el Instituto viene enfrentando es la merma de personal que se da prácticamente sin reposición del mismo. El cuadro de situación que grafica el informe citado es el siguiente:

- Entre el 2015 y el 2019 se produjo una merma del 12%.
- En las Agencias, principal ámbito de atención al público la merma se dio principalmente en el ámbito profesional, siendo de un 12%.

Figura 2

Descripción de merma de personal por sectores a Mayo de 2019

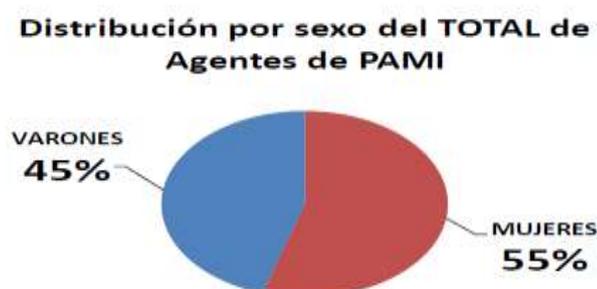


Sin embargo, una de las principales características del cuerpo de trabajador@s de PAMI, que este análisis pretende destacar, es la feminización de su plantel. Lo mismo obedece a una regla del mercado laboral que indica que los trabajos relacionados a los servicios sociales se hallan altamente feminizados pues se vinculan directamente con las tareas de cuidados.

El informe señalado anteriormente indica que para Mayo 2019 de un total de 12.681 personas de planta permanente el 55% eran mujeres.

Figura 3

Proporción de plantel de PAMI que denota la feminización del personal



Intervención social, trabajo feminizado y el impacto de la pandemia

En principio, hay que subrayar que las políticas sociales que ejecuta PAMI están delineadas en varias áreas que se diferencian en cuánto a la prestación y a sus destinatarios. Se dirigen a personas individuales, como lo son las personas afiliadas a la obra social; o a personas jurídicas como los centros de jubilados. Y una característica fundamental a tener en

cuenta es que el padrón de la población afiliada a la institución presenta mayoría de mujeres, respondiendo al fenómeno que se conoce como feminización de la vejez.

En lo que aquí respecta se analizará el servicio dirigido al otorgamiento de prestaciones sociales o subsidios a las personas individuales, ya que se trata del servicio más feminizado por la presencia de las Trabajadoras Sociales. Podemos afirmar, en correspondencia con ciertas autoras, que “la feminización del Trabajo Social se encuentra estrechamente vinculada con la feminización de los cuidados. Y es que, en primer lugar, hay una gran relación entre lo que se espera de una mujer y lo que se espera de una Trabajadora Social” (Quevedo García, 2020, p. 28).

Tenemos entonces la reproducción del orden de género en el ámbito laboral y profesional. De las ciencias sociales, Trabajo Social es la más feminizada y ello se relaciona directamente con lo descrito anteriormente: la reproducción a instancias institucionales de los sistemas de cuidados, la intervención social directa en el ámbito familiar a cargo de mujeres profesionales. Por supuesto, se debe destacar que existen hombres trabajadores sociales, pero son una significativa minoría.

A su vez, otra complejidad que se observa surge de la decidida ausencia de equipos interdisciplinarios. No se diseñan dispositivos que pongan en interrelación distintos saberes y disciplinas profesionales de otras ciencias sociales o humanidades: sociología, antropología, comunicación, son disciplinas necesarias para trabajar en una política integral. Sin embargo, todo lo que implica este abordaje, queda reducido a la intervención meramente asistencial. Que a su vez es definida desde políticas centrales con escasa participación de los equipos locales en los diseños.

Asimismo, otra característica de los últimos años tiene que ver con la desjerarquización de las áreas: falta de jefaturas, nombramiento de autoridades que no vienen de las ciencias sociales, falta de profesionales, trabajadoras sociales que se jubilan y no son reemplazadas. Lo mismo conlleva a una sobrecarga de tareas y desgaste profesional.

Ahora bien, en cuánto las nuevas situaciones generadas por la pandemia, en principio se debe destacar la situación financiera que presentaba la institución al momento de encarar la misma. A saber, las políticas económicas del gobierno de Juntos por el Cambio dejaron al Instituto en un estado de situación de suma fragilidad. Endeudado y desfinanciado. Tal como se informó en la auditoría que se dio a conocer en enero del 2020. Allí se indicó que el organismo presentaba “una deuda de 19.000 millones de pesos, un déficit anual de 8.400 millones” (Calderaro, 2020).

Otro dato a destacar es que:

PAMI se financia en un 70 por ciento con aportes de los trabajadores activos y en un 30 por ciento con los aportes de los jubilados. El aumento en el desempleo durante los cuatro años anteriores y la reconversión del empleo formal registrado en monotributo afectó la recaudación

del organismo. Se perdieron 174 mil puestos de trabajo en el sector privado y se registran 145.000 monotributistas más. Cabe destacar que un monotributista aporta a las arcas del PAMI menos del diez por ciento de lo que lo hace un asalariado. (Calderaro, 2020)

En este sentido, es preciso distinguir cómo se van encadenando las problemáticas: desocupación creciente, baja de aportes a PAMI, crisis económica que afecta sobremanera a la población afiliada, quienes, a la vez, solicitan más asistencia al Instituto. Por ende, los servicios sociales deben afrontar un incremento de las demandas con un PAMI desfinanciado. A esta espiral producida por las políticas de ajuste durante el período 2016- 2019 se le sumó el impacto producido por la pandemia del Covid.

Este hecho extraordinario ocasionó una crisis sociosanitaria a nivel mundial y como se sabe, en un principio afectó de modo grave y letal, a las personas mayores. Por lo tanto, el trabajo de PAMI fue considerado esencial y todo su personal se vio enfrentando un hecho inédito, mientras se ponía en funcionamiento una nueva gestión. Es decir, las complejidades se potenciaron.

Se produjeron nuevas condiciones de trabajo, se reconfiguraron los espacios, las tareas, el tiempo y surgieron otras problemáticas que se sumaron a las ya existentes, creando nuevas experiencias, prácticas, imaginarios, sentires, etc.

Para esta ponencia se han recabado algunos testimonios de trabajadoras sociales de la institución, de la región del AMBA. De ellas surgen distintas expresiones que dan cuenta cómo de un momento a otro vieron alterarse toda su organización laboral y su conciliación familia – trabajo.

En el caso de las trabajadoras sociales madres de hij@s escolares la situación de multitareas y la hiperconexión fue determinante: “Estás trabajando con la compu, con los chicos, con la casa y con el teléfono, porque la comunicación con los afiliados se sigue generando. Yo tengo otro celular de trabajo al que todo el tiempo llegan mensajes o llamadas”. Cabe destacar que ese celular que menciona la entrevistada no fue otorgado por la institución sino que se trata de un recurso de trabajo costeadado a modo personal. A lo mencionado también le suma que están “los mails, lo institucional, todo tergiversado y todo cruzado en función de la nueva modalidad”.

Otro aspecto que surge son la alteración de las condiciones de trabajo en el modo remoto. “No es lo mismo tener una entrevista en la oficina, así sea telefónica, que tenerla en tu casa con interrupciones, te encerrás en una habitación para poder hablar”. “Otro tema es el compartir tecnología que no es fácil con hijos escolares”.

La entrevistada hace referencia al estrés laboral que le generan estas nuevas condiciones de trabajo y a ello le suma otra explicación que refiere como nueva dinámica,

“algo que genera roce”, porque “pareciera que si vos estás en tu casa estás rascándote, siendo que el servicio social nunca dejó de trabajar”.

Asimismo, también se refiere a la extensión de las jornadas laborales por cuestiones técnicas, ya que “el sistema de Pami se satura y no te permite trabajar en tu horario. Tenés que trabajar fuera del horario y esto hace que tu dinámica o día laboral sea más largo.” Y agrega como algo coyuntural que, “te suena el teléfono laboral después de las 21 horas por temas como internaciones, por ejemplo.” En relación a lo mismo, la trabajadora social expresa que las tareas propias de escucha y contención se han intensificado. “Te llaman y te preguntan todo, desde el turno hasta medicamentos, cambio de clínica, un problema familiar, un problema de inseguridad, la oreja que tiene es de la asistente social”.

Por último, destaca la multiplicación de patologías de desborde emocional o psiquiátricas. “Te llaman porque quieren hablar con vos. Hay mucho deterioro, la pandemia trajo el encierro, la falta de vínculo, de contención, hay mucho desorden de ansiedad, depresión, angustia”.

Otro testimonio corresponde a una trabajadora social perteneciente al área de auditorías de residencias geriátricas de Caba. La misma comenta que tuvieron que enfrentar la pandemia con equipos profesionales incompletos. “Las faltas se debieron al personal de riesgo, personal que se jubiló; por ejemplo, en el equipo nuestro el médico psiquiatra estuvo ausente por ser de riesgo”. También subraya que “no hubo horario de trabajo, el nivel de estrés y ritmo laboral fue altísimo”. Señala que pasaron de ser auditores prestacionales a generar otro tipo de auditorías, se crearon otras relaciones con los prestadores, las familias y con las personas mayores internadas en los geriátricos.

La entrevistada también recalca que el cambio fue fundamental porque en principio tuvieron que superar el propio temor, pues nadie quería ir a las residencias. En el equipo de trabajo hubo problemas de presión, contagios de covid, “un año entero sin parar, hablando permanentemente de covid, muerte, pérdida, enfermedad, nos convertimos en epidemiólogos, hasta que no pudimos más”.

Esta trabajadora social expresa que llegó un momento donde se plantearon un parate como equipo. Habiendo estado un año “metidos en una vorágine que no nos dábamos cuenta”, expresa. Además, agrega que el sentimiento fue de soledad, debiendo autocuidarse y autopreservarse. No obstante, rescata los nuevos lazos que se conformaron “porque hubo que enfrentar el miedo y desplegar medidas de cuidados y eso nos fortaleció como grupo”.

Por otro lado, otra de las entrevistadas, trabajadora social con amplia trayectoria en la institución, expresa que “el tiempo que llevamos transitados en pandemia, dio muestras del escaso plantel de profesionales ubicados en espacios públicos donde se generan las políticas de salud, seguridad social, educación, atención a poblaciones vulnerables, desarrollo social, género, etc”. Y en torno a una mirada más profunda sobre los efectos psico-sociales que está

generando la pandemia afirma que: “hay respuestas sobre la demanda inmediata, sin lograr una reflexión de los cambios que el nuevo contexto nos impone, y aun sin considerar que la pandemia ha cambiado muchas cosas”.

En torno a la post-pandemia la entrevistada afirma: “el espacio público deberá intervenir en los nuevos espacios, donde se exigirá dar respuestas creativas de políticas sociales para diversos grupos de la población, mucho más amplios que los priorizados por la pandemia”.

Finalmente, otro testimonio de una trabajadora social de CABA expresa que hubo que adaptar el trabajo al nuevo contexto “con el desconocimiento propio que había durante la primera etapa”. Afirma que las herramientas tecnológicas que antes de la pandemia eran de uso optativo se convirtieron prácticamente en la única manera de realizar intervenciones. Ya sea evaluando un afiliado mediante una videoconferencia o una llamada telefónica.

Asimismo, con respecto a la modalidad de teletrabajo y el derecho a la desconexión la entrevistada sostiene: “creo que al trabajar desde los hogares se pierde saber específicamente la cantidad de horas que uno le dedica al trabajo, seguramente será mayor, más de un compañere se encontró trabajando en horario que no son los comunes”.

Ahora bien, tomando estos testimonios podemos comenzar a inferir cierta evidencia sobre el impacto de la pandemia en un área feminizada como los servicios sociales. Por supuesto que para un trabajo en profundidad la muestra tiene que ser mayor, pero en lo que atañe a esta ponencia es realizar un acercamiento a la cuestión.

La pandemia puso en vilo las desigualdades existentes en los ámbitos laborales, las agravó y complejizó. En este sentido, cabe destacar lo que ha manifestado la OIT en un informe sobre género, trabajo y pandemia.

Durante la pandemia, las mujeres han seguido desempeñando trabajos esenciales en el sector de la sanidad y el trabajo social así como en otras ocupaciones esenciales, a menudo a riesgo de sus propias vidas y soportando una doble carga: turnos más largos en el trabajo y, además, trabajo de cuidados en casa (2020, p.5).

Metáforas y realidades

Otro aspecto fundamental en este análisis tiene que ver con conceptos utilizados para comprender en mayor detalle como se producen las desigualdades de género en los espacios laborales. Dichos conceptos los aporta la economía feminista o los estudios de economía feminista. También se los define como metáforas, pues son imágenes que sirven para describir las dificultades que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. Por ejemplo, “techo de cristal” y/o “piso pegajoso”, son metáforas que remiten a las barreras invisibles que se les presenta a las trabajadoras para desarrollar su carrera laboral y /o profesional. Se dice

invisibles pues son barreras culturales, naturalizadas, e intangibles, que impiden el acceso a cargos de decisión, roles de jerarquía, etc.

Sin embargo, lo de invisible es relativo, pues sabemos que muchas veces esas barreras se hacen bien visibles y/o se verbalizan en palabras, mandatos, expresiones, prácticas que apartan a las mujeres de la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, lo mismo se da cuando se produce la sobrecarga de tareas a una trabajadora con la excusa del mayor compromiso, responsabilidad o vocación, lo que a la larga va produciendo una situación de inequidad laboral, pues la mayoría de las veces el reconocimiento en materia salarial o formal, nunca llega.

Por otra parte, el concepto de piso pegajoso definiría cómo las mujeres quedan apegadas a trabajos de menor calificación relacionados con las tareas de cuidados y servicios. No obstante, otro concepto clave que sería el basamento de todo lo mencionado es el de “división sexual del trabajo”. La especialista Nora Goren (2017) lo explica como:

El mecanismo central mediante el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres. Dicha división hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género. Y también a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo a una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división de las responsabilidades en los espacios de la reproducción y en los de la producción social. (p. 3)

Volviendo al análisis de PAMI, y aplicando estos conceptos, se puede afirmar que la institución nunca ha implementado políticas laborales que vayan en pos de erradicar estas desigualdades. Más bien, en sus 50 años de historia, ha sido una institución ciega al género tanto en políticas destinadas a las afiliadas como hacia sus trabajadoras. Si bien, cabe destacar que han existido trabajos y experiencias dirigidas a las mujeres mayores, en general han sido desde la voluntad de sus trabajadoras y profesionales, que en escasa oportunidades han podido incorporar la temática de género en ciertos programas o sectores.

Durante el año pasado con la gestión entrante eso se ha modificado. Se creó una secretaría dedicada a políticas de género otorgando jerarquía a la temática e institucionalizando procedimientos. El abordaje se dirige en general a situaciones de violencia de género, tanto de las afiliadas, como de las trabajadoras del Instituto.

En este sentido, cabe destacar que, como producto de la pandemia, las situaciones de violencia se han agravado en número y en complejidad por el encierro, aislamiento, etc. Asimismo, es importante subrayar que la violencia doméstica tiene alto impacto en la trayectoria laboral de las trabajadoras poniendo en riesgo sus trabajos muchas veces. Pero esto se trata de una dimensión del asunto que de modo reciente se comienza a trabajar en nuestra sociedad.

Capacidades institucionales, equidad de género: soluciones post pandemia

La pandemia, tal como ha quedado demostrado, agudizó estas desigualdades laborales. Para el caso de la intervención social en PAMI, como se ha analizado, las nuevas dificultades provocaron un agravamiento de las deficiencias estructurales. Se reconfiguraron las relaciones sociales, y los espacios laborales. El personal que ha estado en estas líneas de atención presenta altos niveles de estrés y agotamiento. Y por supuesto que, la feminización del personal de la institución y sobre todo de las áreas de servicios sociales incide fuertemente para que el impacto de la pandemia sea más afanoso. Todo esto fue minando las capacidades institucionales.

En este sentido, cabe recuperar los conceptos de Oscar Oszlak (2014) sobre capacidades estatales e institucionales.

Definido de manera simple, tener capacidad institucional significa poseer la condición potencial o demostrada de lograr un objetivo o resultado a partir de la aplicación de determinados recursos y, habitualmente, del exitoso manejo y superación de restricciones, condicionamientos o conflictos originados en el contexto operativo de una institución. (p.1)

Si traemos el análisis que hace el autor a la actualidad y a nuestra temática, que es la intervención social de PAMI en tiempos de Covid, vislumbramos que el trabajo por mejorar las capacidades institucionales se hace urgente y el mismo no puede darse sin un enfoque de género. Capacidad institucional y equidad de género no pueden ir por separado. La pandemia nos puso de cara a un agravamiento de estas problemáticas que requieren de un trabajo conjunto, de l@s representantes de la función pública como de las organizaciones sindicales, en pos de construir una nueva institucionalidad.

Conclusiones

Claramente, la feminización de los servicios sociales o del abordaje de lo social desde el ámbito público es un tema para poner en discusión. Se trata de analizar las relaciones sociales y la reproducción de las desigualdades de género en el ámbito laboral. Se trata de imaginar políticas laborales con perspectiva de género que mejoren las condiciones de trabajo y las relaciones sociales dentro de la institucionalidad pública. La pandemia ha evidenciado estas desigualdades y también la necesidad de superarlas.

Para mejorar la institucionalidad, para brindar una mejor calidad de políticas públicas e institucionales, hay que mejorar las relaciones sociales que componen esas instituciones. En el caso de los servicios sociales de PAMI, se observa la necesidad de acrecentar los

equipos profesionales, con otros lineamientos de corte más integral, sumando distintas disciplinas de las ciencias sociales y humanidades.

A su vez, jerarquizar las tareas que se llevan a cabo en los servicios sociales, no permitir la desprofesionalización de las áreas, ni la precarización de las mismas, promover la igualdad de oportunidades para que las trabajadoras que componen esas áreas feminizadas puedan sortear el impedimento del techo de cristal.

Ninguna capacidad institucional mejorará si no tenemos en cuenta las desigualdades de género en la institucionalidad pública.

Pensemos que, si las propias instituciones que tienen en sus manos la ejecución de las políticas destinadas al bien común siguen reproduciendo desigualdades hacia adentro, nada transformador podrán brindar. Y hoy, la pandemia, la crisis causada por la misma, nos ha puesto de cara a tomar decisiones que vayan en un sentido transformador.

Y esta crisis no es sólo económica, sino como se ha visto aquí, y como todos los días nos arroja la realidad, se trata de una crisis mucho más profunda que trastoca cimientos de las estructuras, subjetividades, interpretaciones de la vida, de lo social y de la política. Las instituciones públicas deben poder responder a las nuevas problemáticas y para eso hay que tener la capacidad de recrearse, re significarse y producir transformaciones. La institucionalidad misma debe transformarse para poder transformar la realidad donde se tiene como objeto intervenir.

PAMI se encuentra en una etapa de transformación y el trabajo conjunto entre la representación ejecutiva y la representación sindical tienen un gran desafío por delante para superar las adversidades que nos impuso la pandemia y mejorar la institucionalidad con igualdad de oportunidades.

Bibliografía

- Calderaro, R. (10 de enero 2020). PAMI arrasado: contrataciones macristas de última hora, deuda, déficit y desidia. *Página 12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/240945-pami-arrasado-contrataciones-macristas-de-ultima-hora-deuda->
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. N 2. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/viewFile/307/146>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Notas de Políticas. Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/publication/wcms_814506.pdf
- Oszlak, O. (2014). Políticas públicas y capacidades estatales. *Forjando*, año 3, número 5, número especial: las políticas públicas en la provincia de Buenos Aires. Recuperado de <https://www.oscaroszlak.org.ar/gallery/politicas%20publicas%20y%20capacidades%20estatales.pdf>
- Quevedo García, P. (2020) Pensar el Trabajo Social argentino en contexto de pandemia, desde una perspectiva de género. *Servicios Sociales y Política Social*. XXXVII (123), 23-34. Recuperado de <https://www.serviciosocialesypoliticassociales.com/-73>
- UPCN PAMI (2019). Informe sobre Dotación PAMI.

