

Ser reconocido. La gestión del capital laboral en el Servicio Penitenciario Bonaerense, Argentina*

To be recognized. The management of labor capital in the Buenos Aires Penitentiary Service, Argentina

FABIÁN A. QUINTERO / LINOA-UNLP. Argentina [fqintero@fcnym.unlp.edu.ar]

NATALIA MAYER / ICJ-UNLP. Argentina [natalia.a.mayer@gmail.com]

IVÁN GALVANI / CIMECS-UNLP. Argentina [ivangalvani@yahoo.com.ar]

Resumen

La institución penitenciaria es considerada como una organización burocrática, jerárquica y con una división del trabajo centripetamente estructurada con escaso margen para la agencia individual. En este artículo indagamos el trabajo penitenciario desde la perspectiva de las trayectorias biográficas, centrándonos en el concepto de capital laboral. El trabajo se sustenta en entrevistas realizadas entre los años 2015 y 2021 a personal de diferentes escalafones, géneros y con distintas rutinas de trabajo de diversas dependencias del Servicio Penitenciario Bonaerense en Argentina. Los testimonios indican que estamos ante una matriz jerarquizada, pero a la vez compleja y heteróclita, donde los sujetos ponen en juego saberes, reciprocidades y un capital forjado a lo largo de su experiencia laboral para negociar intereses de progreso económico y bienestar. Pareciera que la institución es exitosa al clasificar e identificar diferentes estrategias personales, lo que permite reducir las tensiones internas y mantener el desempeño de las variadas funciones desarrolladas.

Palabras clave

Capital; Trabajo; Análisis sociológico; Recursos humanos; Relaciones laborales.

Abstract

The penitentiary institution is considered a bureaucratic and hierarchical organization with a centripetally structured division of labor with little chance for individual agency. In this article we investigate prison work from the perspective of biographical trajectories, focusing on labor capital. The research is based on interviews conducted between 2015 and 2021 with

* El presente trabajo fue financiado parcialmente, en etapas diferentes, por dos organismos públicos argentinos. En 2015 mediante la Convocatoria INFOJUS para investigaciones jurídicas, perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, y en 2021 por la Dirección de Estudios Penitenciarios, perteneciente a la Dirección General de Institutos de Formación y Capacitación del Servicio Penitenciario Bonaerense.

personnel from different ranks, genders and with different work routines from various units of the Buenos Aires Penitentiary Service in Argentina. The testimonies indicate that we are dealing with a hierarchized but at the same time complex and heterogeneous matrix, where individuals deploy knowledge, reciprocities, and a capital forged throughout their work experience to negotiate interests of economic progress and well-being. It seems that the institution is successful in classifying and identifying different personal strategies, which makes it possible to reduce internal tensions and maintain the performance of its various functions.

Keywords

Capital; Worked; Sociological analysis; Human resources; Labor relations.

INTRODUCCIÓN

Los estudios cualitativos acerca de las prisiones tienen una larga trayectoria que puede ser rastreada hasta los documentos publicados por visitantes de las prisiones como John Howard en 1777 y Elizabeth Fry en 1827 (Drake et al. 2016). Estos primeros documentos daban cuenta del abandono y la corrupción que caracterizaban al sistema penitenciario de la época. Tal preocupación por lo que ocurría en los establecimientos carcelarios consolidó una larga tradición de estudios cualitativos enfocados en las personas detenidas, fortalecida tras el término de la Segunda Guerra Mundial y que mantiene su vigencia en nuestros días, considerando que los convictos se encuentran en un alto grado de vulnerabilidad (Jewkes y Treadwell, 2020; Wacquant, 2019). No obstante, el abordaje del complejo entramado de relaciones en las cárceles no se agota al momento de examinar las personas detenidas. El hecho de haber dejado de lado los estudios enfocados en el personal penitenciario ha acarreado algunas dificultades muy distintivas para comprender el funcionamiento de las prisiones (Drake et al., 2016).

Los documentos, informes y relatos que dan cuenta de condiciones de trabajo de los funcionarios de las prisiones existen desde hace siglo y medio (Wines, 1871); sin embargo, han sido en su mayoría elaboradas por las mismas agencias estatales, como lo son la policía y la administración penitenciaria. Esta tradición ha impactado en el ámbito académico, por lo cual una buena parte de la producción científica muestra la influencia de esta raigambre de gestión que ostenta preocupaciones tales como el control de los trabajadores penitenciarios en base a modelos burocráticos de gobierno, mejoras efectivas en el trabajo asociada a la gestión de recursos humanos e incluso aspectos relacionados a la satisfacción laboral y la toma de decisiones (DiIulio, 1990; Wright et al., 1997; Keena et al., 2020; Santorso, 2021). Estas perspectivas asumen que las formas de regulación, la organización institucional del trabajo y las experiencias de los trabajadores están estrechamente relacionadas con la forma en que las personas llevan a cabo sus tareas, y con el orden social que da forma y recrea la práctica de trabajo (Barley y Tolbert, 1997).

En la Argentina, unos pocos estudios realizados en diferentes sistemas penitenciarios provinciales y federales dan cuenta de aquellas características distintivas del trabajo penitenciario en lo que respecta a la relación con las personas detenidas, las condiciones de trabajo o la relación entre las normas laborales de la institución y los efectos sobre la identidad y las prácticas laborales (Kalinsky, 2008; Ojeda, 2013; Quintero, 2014; Manchado y Narciso, 2014; Galvani, 2015; Mayer, 2015; Gasparin, 2017).

En el presente estudio indagamos el trabajo penitenciario de la provincia de Buenos Aires desde la perspectiva de las trayectorias biográficas, centrándonos en el capital laboral previo, tanto propio como de personas significativamente cercanas.

En trabajos previos (Quintero et al., 2017; Galvani et al., 2021), a través del método de las trayectorias biográficas, indagamos la construcción de sentidos en el contexto del trabajo penitenciario relacionado las trayectorias y expectativas laborales de sus agentes. Hemos caracterizado a las personas que desempeñan los diversos roles penitenciarios, ubicando este trabajo en relación con otras actividades laborales posibles. Esto nos permitió poner en discusión la idea de que la institución homogeneiza absolutamente a sus miembros ya que, en sintonía con otros estudios (Brandt, 2015) encontramos que, si bien los agentes comparten una misma profesión, sus trayectorias biográficas previas al ingreso a la institución revestían de cierta diversidad, y que esta diversidad también tenía su impacto en las trayectorias al interior de la institución. Es por ello que consideramos que tanto el lugar social de origen como las trayectorias biográficas conforman el sustrato de lo que Bourdieu (1994) denomina *habitus*. Y que este *habitus* se va conformando en diferentes espacios de socialización. De modo que los valores que comparten estos agentes no son propios y exclusivos de la institución penitenciaria o de las fuerzas de seguridad, a la vez que revisten cierta diversidad en su interior. Se trata en parte de valores ampliamente compartidos en sectores de la sociedad, valores individualistas y liberales propios de nuestra época que la institución en todo caso contribuye a resignificar. Hemos advertido, además, que la institución se vale de saberes laborales previos de sus agentes y tiende a asignar a sus integrantes cargos y funciones donde pueden hacer uso de estos.

Si bien el debate sobre la capacidad que tienen los individuos para hacer frente al poder y la determinación de las estructuras sociales es de larga data y tiene una gran diversidad focal, nos interesa contemplar la acción en términos de agencia, esa corriente de intervenciones causales de seres corpóreos en el proceso de sucesos en el mundo y ubicar como unidad de referencia al ser actuante (Giddens, 1987). En tal sentido, nos centraremos en el conjunto de condiciones asociadas a la experiencia acumulada en el mundo del trabajo, que operan como recurso efectivamente utilizable, tales como formación obtenida, experiencias laborales previas, nivel de desempeño efectivo en determinados cargos, conocimiento o dominio de un campo laboral específico, relaciones o contactos particulares, reconocimiento y status en un medio o gremio profesional determinado (Orejuela et al., 2013). En este punto se hace necesaria una aclaración: no resulta de nuestro interés ponderar el conjunto de tales atributos desde una perspectiva personal, sino a partir de su carácter estructural, ya que sería extre-

madamente ingenuo sostener que el capital laboral se deriva simplemente de la actividad individual, puesto que el trabajo no es reconocido como capital sino a través de ciertas prácticas de negociación permanente que en ocasiones -inclusive- pueden implicar resistencia (Menéndez 2016). Esto nos lleva a interpretar el material empírico desde una perspectiva bourdiana. Pretendemos entonces brindar un análisis derivado de trabajo de campo, que dé cuenta de ciertas características del trabajo penitenciario sin descontextualizarlo del resto de los trabajos y de las redes de relaciones sociales de las que sus miembros forman parte. Existen muchas formas de abordar la temática laboral, tanto desde las teorías del trabajo como de la condición de explotación, desde la productividad y en muchos casos desde el análisis del capital humano que asocia en forma directa los factores de producción y ganancia al grado de formación profesional de las personas involucradas en un proceso productivo (Goldin, 2016). Nuestro propósito se aleja de tales perspectivas, poniendo la atención más bien en los procesos de negociación de intereses y beneficios que el sujeto pone en juego en su red social laboral.

En relación con los enfoques mencionados previamente, la prisión ha sido considerada durante mucho tiempo como una división jerárquica del trabajo con una tendencia centrípeta que mantiene cohesionados a sus miembros, caracterizada por un alto grado de lealtad hacia los compañeros, valores compartidos, un entorno organizacional con mandato jerárquico y una supervisión estricta y ordenada (Paoline, 2001; Terrill et al., 2003; Jewkes et al., 2012). Nosotros consideramos que esta organización no funciona siguiendo estrictamente reglas universales establecidas desde una superioridad y transmitidas a través de la cadena jerárquica, así como tampoco funciona exclusivamente mediante relaciones de correspondencia informales.

Malinowski (1986) entiende el orden social como el producto de una serie de colaboraciones equilibradas y mutuamente beneficiosas, donde cada comunidad tiene un modo de vehicular sus necesidades: la reciprocidad. Según este autor, la reciprocidad no está limitada al simple intercambio entre entidades, pues por regla general estas dependen la una de la otra produciendo un sistema completo de prestaciones mutuas. Este concepto resulta familiar para los antropólogos desde hace mucho tiempo porque enfatiza la ambigüedad de relaciones que parecían depender de la acción simultánea de fuerzas económicas (interés material, distribución racional de discursos) y extra-económicas (moral, emocional, social). Para Malinowski (1986) el sujeto en poblaciones nativas está dispuesto a cumplir con sus obligaciones porque reconoce que, de ese cumplimiento, se desprenden determinados beneficios y privilegios. Interpreta en esto un principio de reciprocidad, una combinación de intercambio y obligación moral, una cadena interminable de transferencias que producen solidaridad y cooperación que conforman el núcleo de la cohesión social (Gonnet, 2011). Sin embargo, entendemos que este concepto introducido para desarrollar explicaciones en “comunidades primitivas” difícilmente puede ser aplicado a las sociedades complejas, las cuales no parecieran responder a dicho modelo ya que, el simple cumplimiento de ciertas obligaciones no es suficiente para obtener los beneficios esperados. En definitiva, consideramos que esta organización, como cualquier otra, funciona combinando distintas dosis de estructura jerárquica y burocrática, con relaciones de reciprocidad y personalismos.

POBLACIÓN Y METODOLOGÍA

De acuerdo con el Sistema Nacional de Estadísticas sobre Ejecución de la Pena (SNEEP)¹ para el año 2022 en todos los servicios penitenciarios de la Argentina se contabilizaban 105.053 personas detenidas y 57.681 empleados penitenciarios. El servicio penitenciario en la provincia de Buenos Aires (Servicio Penitenciario Bonaerense) es el de mayor envergadura de la República Argentina, con 47.945 personas detenidas distribuidos en 64 unidades carcelarias y unos 18.440 empleados penitenciarios totales. A pesar de su dimensión y su complejidad, constituye un campo de investigación escasamente estudiado. Sobre el universo de empleados estatales del servicio penitenciario bonaerense desarrollamos un estudio cualitativo. La metodología implicó la aplicación de técnicas etnográficas para lo cual se realizaron entrevistas en profundidad guiadas a los distintos trabajadores que participan del sistema carcelario, y observación participante de sus actividades cotidianas. Para acceder a los entrevistados se realizó una solicitud formal a la autoridad máxima institucional especificando la necesidad de abarcar la diversidad de establecimientos, puestos, niveles jerárquicos, escalafones y género. En las unidades penitenciarias ubicadas en el partido de La Plata, la selección más específica de los sujetos de la entrevista fue mediada por las autoridades de cada establecimiento respetando en distintos grados la diversidad solicitada. El resto de las entrevistas se hicieron en las unidades penitenciarias del partido de Olavarría mediante la estrategia de bola de nieve. Esta técnica, también conocida como muestreo por cadena o muestreo de avalancha, implica seleccionar a los participantes iniciales de la investigación que cumplen con los criterios de la investigación y luego pedirles que recomienden o refieran a otros individuos que puedan contribuir al estudio. Gracias a la presentación que hacen los sujetos ya incluidos en el proyecto, resulta más fácil establecer una relación de confianza con los nuevos participantes, también permite acceder a personas difíciles de identificar en las instancias iniciales, posibilitando cierto grado de diversidad y representatividad en la selección de participantes para la investigación (Parker et al, 2019).

Todas las entrevistas fueron guiadas con la consigna de indagar las trayectorias de vida previa y posterior al ingreso como trabajador/a penitenciario/a. Se puso atención en la selección de la muestra para que el conjunto de los entrevistados reflejara la mayor diversidad posible de tareas, desde aquellos que realizan trabajo administrativo hasta los que realizan actividades en contacto permanente con los internos.

El trabajo se nutre principalmente de veintisiete (27) entrevistas en profundidad realizadas entre los años 2015 y 2021, a personal de diferentes escalafones, géneros y con distintos regímenes de trabajo asociados a regímenes de encierro (de máxima, mediana y mínima seguridad) de diferentes dependencias del Servicio Penitenciario Bonaerense (unidades penitenciarias 2, 8, 9, 12, 27, 33, 38 y Jefatura), ubicadas en los partidos de La Plata y Olavarría. Todas las entrevistas se desarrollaron

1. Sistema Nacional de Estadísticas sobre Ejecución de la Pena. (2023, octubre 1). Estadísticas e informes. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/justicia/politicacriminal/estadisticas-e-informes/sneep-2022>

con los mismos criterios, grabadas bajo consentimiento informado y en el lugar de trabajo de los entrevistados.

Para el análisis de las entrevistas se procedió a la desgrabación y transcripción, asociando esta información a los registros de observación, croquis de lugares de trabajo y notas de campo.

Consideraciones éticas: Todas las tareas de relevamiento se realizaron observando el cumplimiento de los procedimientos previstos por el conjunto legal normativo en los niveles nacional y provincial para asegurar el respeto de los derechos humanos. El desarrollo del proyecto se ciñó a lo prescripto por las declaraciones y normas de carácter constitucional, leyes, decretos, resoluciones y disposiciones emanados de las jurisdicciones nacional y/o provincial que resultaron aplicables. Se prestó especial atención a lo normado por la Ley Nacional 25.326 de “Protección de datos personales”, su decreto reglamentario y restantes normas complementarias. Los datos fueron sometidos a procedimientos de disociación, de acuerdo con lo previsto en el texto de la norma citada, con motivo de evitar que la información pueda asociarse a persona determinada o determinable.

Por último, hemos definido el concepto de capital laboral como

“un proceso de negociación de intereses y beneficios entre el sujeto - que pone en juego sus conocimientos y habilidades - y el diverso colectivo de actores de su red social laboral, para consolidarlos como capital (simbólico y social) y para obtener lo que el sujeto interpreta como una mejora laboral contextual satisfactoria”.

Este proceso comprende, por parte del sujeto, el usufructo de conocimientos y habilidades que constituyen un capital simbólico y social en un campo determinado, puesto que todo capital debe entenderse como una fuerza dentro de un campo (Bourdieu, 1977). En este caso, el campo laboral penitenciario. En los términos de Cameron y Neal (2005), el capital laboral no es un atributo de los individuos o de la institución, sino que deviene como proceso que requiere a su vez, una relación social. Es además la configuración específica y contextualizada de otros capitales, como el capital humano (referido a las competencias, habilidades y conocimientos de la fuerza de trabajo acumulados como resultado de la escolarización, la formación continua y la experiencia) y el capital social, (referido a las estructuras relacionales y otros atributos sociales).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Plantean Liebling et al. (2011), que una característica del trabajo penitenciario es su doble faceta de ser, por un lado, un trabajo de poca visibilidad y por el otro una actividad donde el personal no puede permitirse mantener conflictos internos para lograr objetivos generales.

El trabajo en las prisiones implica una multiplicidad de tareas como la de custodiar, encerrar y desbloquear a los encarcelados, proporcionar comidas, brindar atención sanitaria, revisar los planes y sistemas de seguridad, mantener la disciplina, regular las visitas y el flujo de presos hacia y desde el

trabajo y sostener la organización burocrática-administrativa. Además de todo esto, se espera de la institución penitenciaria y de su personal, el desarrollo de una función resocializadora que implica una variedad de habilidades de interacción, incluida la capacidad de comunicarse y la voluntad de negociar (Hay y Sparks, 1991).

Si bien entendemos que esta complejidad en el objeto de estudio es parte de la problemática que frecuentemente toda teoría social administra, nuestro interés específico, puesto sobre dispositivos de negociación que se reproducen continuamente en las prácticas laborales, implicó integrar esta pluralidad de prácticas y condiciones desde la teoría bourdieana.

En los términos de Bourdieu (2021), el *habitus* y el campo son sistemas de relaciones. El *habitus*, concebido como un conjunto de disposiciones socialmente adquiridas que mueven a los individuos a vivir de manera similar a la de otros miembros de su grupo social, proporciona a los individuos la sensación de estar en su lugar, de que su estructura interna corresponde perfectamente con la estructura de su mundo. El campo, por otra parte, es el espacio social en el cual las disposiciones (*habitus*) encuentran las condiciones sociales de efectuación, es un espacio de juego con normas, objetivos e intereses particulares, donde existen relaciones de posiciones (puestos). Según Bourdieu este juego tiene por apuesta máxima la definición misma del juego (lucha por definir las reglas y objetivos) y hay un interés común en el juego, el de existir con un título, es decir, la búsqueda de legitimidad y reconocimiento.

Marcos, Oficial del Escalafón General que cuenta con 16 años de trayectoria laboral en el servicio penitenciario, relata que prestó su primer servicio en la Unidad 1 de Olmos, en el área del penal, para después pasar a la sección Sumarios de la misma Unidad. Su carrera luego lo llevó a otras unidades donde continuó trabajando en el área de Sumarios, inclusive llegando a ser jefe de dicha sección. Él considera que se fue especializando en el área judicial. Al momento de la entrevista se encuentra en funciones de secretario de la Dirección General de Seguridad de la Jefatura de Servicio. En su caso, según expresa, la evolución de su trabajo desde una tarea de vigilancia a tareas más especializadas en las áreas jurídicas implicó poner en juego conocimientos que había adquirido en su paso por la universidad. Marcos:

“yo, mi caso, estudie un par de años derecho, no termine abogacía, de hecho, ya se los digo, no soy abogado, soy martillero, mira, nada que ver. Y en su momento mi formación anterior era escuela técnica por ende maestro mayor de obras y nada que ver con la institución, ninguno de toda esta articulación de estudio que tuve están relacionado en forma directa con la institución. Pero yo creo que te hace a la experiencia y al manejo de un montón de cuestiones, porque ya te digo, el haber pasado por el registro internos, sumarios y demás, te da esa cuota de administrativo digamos, de resolver y entender leyes necesarias, propias de lo que es la administración”

Expresa que un primer movimiento que toma como significativo, el de pasar de trabajar en la sección penal en una Unidad carcelaria a la sección de sumarios, se dio por sus habilidades a la hora de redactar las actas de sucesos dentro del penal. Marcos

“a mí, descubrieron que describía las muertes, que redactaba las peleas y demás, y creo que el producto de eso fue que me recomendaron para sumario. Si no, me hubieran dejado en el penal. ... Como hay otros que por ahí en esa función no van ni para atrás ni para adelante y capaz que en el penal son excelentes funcionarios”.

Si bien, desde el sentido común, se tiene una imagen del servicio penitenciario como fuertemente estructurado y jerárquico, Marcos expresa no haberlo vivenciado así, sino más bien como un lugar donde logró gestionar sus expectativas e incertidumbres. Marcos:

“en líneas generales, institucionales, no es tanto la jerarquía sino la experiencia... por ejemplo, a mi acá me convocaron porque en su momento tenía dos cargos a cuestas, de haber sido jefe de registros internos y jefe de sumarios donde manejábamos toda la parte judicial, la lectura e interpretación de oficios judiciales, más que nada se basa en eso... después si es por jerarquía vas agarrando los cargos antes que la jerarquía (...) por ejemplo, acá lo mismo, para ser jefe de departamento tendrías que (tener una jerarquía mayor), estoy agarrando mucho antes de tiempo. Por eso te digo, hoy día se trata institucionalmente de eso: se busca mucho más en cuanto a la experiencia y la trayectoria capaz, y de cómo vengas y ahí sí, puntualmente vos servirías para el desempeño de este cargo o tal otro, independientemente de la jerarquía”²

Para Marcos, ser conocido y reconocido por sus superiores y pares como una persona con conocimientos específicos se constituyó en un capital laboral con un cierto valor a la hora de obtener mejores posibilidades de un ascenso, una mejora laboral satisfactoria. De esta manera, mostrar conocimientos y habilidades pudo ir abriendo las puertas a “cargos” antes de obtener un nivel jerárquico superior.³

Concordamos con Reygadas (2008) en que no es que algunas comunidades se rijan exclusivamente por los lazos comunitarios de reciprocidad y otras por las jerarquías, sino que en la mayoría de los casos existen múltiples elementos de negociación, autoridad y reciprocidad en tensión. El ejercicio del poder en cualquier campo requiere legitimidad y el capital simbólico es una forma de poder que no es percibida como tal, sino como exigencia legítima de reconocimiento que otorga lugar y sentido (Bourdieu, 1999). Sin embargo, en el sentido bourdiano, el capital simbólico es mucho más que el capital laboral y el capital laboral requiere capital simbólico. El capital simbólico en particular se constituye como una propiedad cuando un capital de cualquier tipo que sea, es percibido por agentes sociales capaces de conocerlo (verlo) y reconocerlo para darle valor (Bourdieu, 1994). Tiene su origen en la necesaria dimensión fenomenológica de lo social, esto es, en el conocimiento y en el reconocimiento de los demás tipos de capital por parte de unos agentes sociales que disponen de determinadas categorías de percepción y de valoración. De ahí su conexión con el *habitus*. Este es un aspecto teórico que para nuestro entender modeliza adecuadamente un referente empírico determinado, en función de las interrogantes puntuales que nos planteamos.

Celeste es la jefa del departamento de planificación y estrategia por la Dirección General de Seguridad con 23 años de antigüedad. Cuenta que su primer destino estuvo en la Jefatura de Servicio,

2. Si bien en el Decreto 342/81, se establece que el personal de carrera se distribuirá de acuerdo con las condiciones, méritos, especialidad y jerarquía (Artículo 50), también se aclara que la determinación de tareas específicas para cada grado no es impedimento para que el agente sea destinado al desempeño de tareas que correspondan a grados superiores (Artículo 51).
3. Según la Ley de personal y el decreto reglamentario los cargos se corresponden con niveles jerárquicos. Establecido en el Decreto ley N°9578/80 y ratificado en el Decreto 1.308/2014 (<https://normas.gba.gov.ar/documentos/BgzR-Dosp.html>).

pero no por tener parientes ni contactos políticos, ni siquiera pensaba en tener ese destino. Relata que “nunca apeló a conocidos, más bien siempre optó por tener un perfil bajo”. Al salir de la escuela de cadetes necesitaban gente en la jefatura del servicio y ella fue elegida con otras tres compañeras. Fue destinada a la Secretaría Privada, la oficina contigua al jefe del Servicio Penitenciario, donde estuvo trabajando durante 8 años. Luego pasó a la Dirección de Asistencia y Tratamiento, fue jefa de una alcaldía de ejecución penal y seguidamente jefa de contaduría en la Unidad 10, hasta llegar a su destino actual. Considera que su carrera se basa en el trabajo y la confianza que genera conocer profundamente la tarea. Celeste:

“Si vos haces bien tu trabajo, vos después año a año te van calificando,⁴ yo supongo que si vos haces siempre bien las cosas vas a tener siempre buenas notas, si vos sos un desastre y tenías sumario y tenés carpeta (licencias médicas) y no vas a trabajar, y no te van a poner el 10, te pondrán un 8, entonces todos lo que tiene 10 quedarán arriba tuyo y cuando digan necesitamos alguien en tal lugar y es un buen lugar en quién se van a fijar, en lo que tengan mejor nota, si vos trabajaste bien, te van a considerar más que a otros, van a pedir que este el mejor no el peor, van a decir “el peor no me lo mandes porque hace lio y quedamos mal” .Entonces a quién van a mandar, van a mandar al que saben que cumple, es como todo, te lo van a dar a vos porque sos responsable pero el otro se quedó tantos años y no va ascendiendo porque no cumplió, porque no le interesa, porque no está presente y al otro le va a ir mejor, ... Todo tiene que ver. Por eso tiene que ver como uno es... te premian porque vos cumpliste, creo que se ve reflejado lo que uno hizo en el lugar que después uno está, como te toman tus directores, tus jefes”.

Fernando trabaja desde hace 11 años en la institución en diferentes áreas. Hace 2 años que se encuentra en la Unidad 9 como psicólogo, es licenciado en psicología y trabaja dentro del programa Jóvenes Adultos.⁵ Ingresó como suboficial y trabajó en establecimientos carcelarios durante sus primeros años. En su caso, tener contactos externos con cierto poder fue importante para ingresar y para ubicarse en lugares que consideraba más favorables. Sin embargo, hemos observado que los lugares favorables parecen cambiar acorde a las expectativas de cada momento, y el capital que se pone en juego también cambia. Mientras que en un momento estar fuera de una unidad carcelaria puede ser un cambio propicio, en otro momento no lo es. Los cambios escalafonarios (pasar de estar en el escalafón general a estar en el escalafón profesional) suelen aparejar cambios en las expectativas laborales y en el capital que se pone en juego. Fernando:

“No, no hay convocatoria, no hay concurso, no hay nada. En el Servicio Penitenciario, todos los que trabajamos en el Servicio Penitenciario entramos por política en el sentido de conocido de un conocido que te hizo entrar... yo laburé tres años y medios en Florencio Varela en la cárcel, entré como suboficial, después me fui a jefatura por contacto

4. Acorde al Decreto 342/81, el personal penitenciario es calificado anualmente por dos calificadores, el superior directo y un superior de este, mediante una planilla estandarizada. La planilla abarca cinco categorías de evaluación desfragmentadas en 28 ítems a saber: Conducta (dos ítems), capacidad intelectual (cuatro ítems), competencia en el mando y sus funciones (siete ítems), competencia en gobierno y administración (siete ítems), contracción al servicio (ocho ítems).
5. El Programa Integral de Asistencia y Tratamiento para Jóvenes Adultos (PIATJA) fue creado por Resolución N° 4.864 del 2009 y depende de la Dirección General de Asistencia y Tratamiento del SPB. Ofrece asistencia y tratamiento específico a jóvenes detenidos/as entre los 18 y 21 años (con posibilidad de extenderse hasta los 25 años).

político, voy a Jefatura del Servicio, que Jefatura es la meta en el sentido de que en Jefatura no hay presos, todo laburo administrativo. A mí me permitió estar ahí, ir a laburar en traje y corbata, laburar 6 horas por días, no sufrir todas las vejaciones que sufren los empleados que están acá (Unidad 9)".

Una importante parte del capital laboral reside en los contactos personales. Más allá de las expresiones de Fernando "entramos por política", hemos registrado relatos donde los "contactos políticos"⁶, pueden facilitar el ingreso a la institución, un traslado a un lugar más propicio o una intervención para no ser perjudicado por un superior. En algunos casos estos contactos políticos son referidos bajo la denominación de "padrinos".

Fernando, mientras estaba en el escalafón como suboficial, prefería estar lejos de las unidades. Sin embargo, después de lograr el título académico, la unidad carcelaria se resignificó como un lugar propicio para el ejercicio de su profesión. Es así como, con el transcurso del tiempo y el cambio de grados jerárquicos y escalafonario, va cambiando el capital específico. Un cambio relativo de posición conlleva un cambio en el capital laboral, cambios de expectativas y nuevas posibilidades de negociación. Fernando:

"me quedo ahí en jefatura y me voy a un área administrativa que se llama Secretaría General, departamento administrativo, hacía resoluciones, hacía el trabajo de un abogado yo, hacían resoluciones de todo tipos de sumarios, igual en el área aprendí muchísimo y después me voy a la dirección de personal como jefe, el director que estaba ahí me dijo <<<querés venir conmigo>>> ¡Si! le digo, me fui a dirección de personal y estuve desde el 2008 al 2012 en jefatura, yo ahí ya estaba recibido de profesor de psicología, en 2012 me recibo de licenciado y empiezo a gestionar para venir acá justamente, al Programa de Jóvenes Adultos de la Unidad 9, por dos cuestiones: una, quería trabajo de campo, no quería estar en un área de jefatura haciendo papeles como otros profesionales, quería laburar en campo"

Hemos advertido que, en el mundo penitenciario, urge ser reconocido. Esto cuenta tanto para los detenidos como para los agentes. Ser reconocido en una posición con atributos implica una certidumbre sobre riesgos y posibilidades, ciertas certezas sobre la obediencia, las acciones y sus sentidos en la esfera de lo colectivo. Es por esto que en estas instituciones operan sistemas de clasificación dinámicos formales e informales que, sin menoscabar los atributos históricos, pueden ser resignificados modificando las posiciones relativas y el capital simbólico.

Gladys es una empleada del Escalafón General con 15 años de antigüedad que al momento de la entrevista se encuentra trabajando como administrativa en la Dirección General de Seguridad. Ingresó a trabajar en la Unidad treinta y tres (33) de los Hornos, Una cárcel de mujeres ubicada en la periferia de la ciudad de La Plata. Año y medio después pasó a la Unidad 25 de valetudinarios y luego a la Unidad de régimen abierto de la localidad de Gorina, partido de La Plata, porque estaba cursando un embarazo. Al divorciarse tuvo que pedir un traslado a la localidad de Olmos (Unidad 1), también del partido de La Plata, para poder estar más cerca de sus tres hijos menores de edad. Estando en la Unidad 1 se le presentaron una serie de problemas personales que la obligaron a pedir

6. Muchas veces los empleados hacen referencia a "contactos políticos", personas con cargos importantes por fuera de la institución penitenciaria con poder suficiente para intervenir en forma beneficioso.

nuevamente un traslado, por lo que tuvo que acudir a conocidos con superioridad jerárquica que se lo facilitarán. Gladys:

“por ese motivo, pedía por favor que me saquen pero que no me manden a una unidad... a un lugar, donde no sea Unidad, que se yo, Escuela de Cadetes, Escuela de Oficiales, a Jefatura, o donde sea que no tenga que cruzarme más con internos, ni con familiares. Bueno, por suerte, a raíz de que hace quince años que trabajo, hay mucha gente que me conoce, que capaz... cómo trabajo, viste, cómo cumplís, que se yo, y bueno. Por suerte, gracias a esas personas pude conseguir que me saquen de donde estaba. Ya te digo, el tema era salir... de la Unidad, no me importaba en qué oficina, dónde. Así que bueno, me ofrecieron venir a Jefatura, que necesitaban gente y acá estoy, trabajando”.

En estudios previos, encontramos que ciertos valores contemporáneos como el progreso asociado al sacrificio, las expectativas de ascenso social mediante el estudio o el trabajo, el sustento económico de la familia, son parte de los intereses centrales en diversos grados jerárquicos y contextos laborales de los penitenciarios (Galvani et al., 2021). Sin embargo, en el contexto laboral penitenciario, no solo se ponen en juego ascensos, mejoras económicas y satisfacción personal, ya que las ventajas para algunos pueden no serlo para otros. Los ascensos, si bien implican una compensación económica, se encuentran asociados a mayores responsabilidades y carga horaria laboral. No tomar una posición de mayor responsabilidad puede constituir una ventaja si eso permite responder a compromisos por fuera de la institución. Sin embargo, dejar de aceptar lo que para otros parece una ventaja puede ser objeto de negociación. En tal sentido, Gladys relata que en el tiempo durante el cual estuvo en la Unidad 33 tuvo que desistir de acceder a ascensos, específicamente la posibilidad de realizar un cambio de Suboficial a oficial, algo que pareciera ser muy anhelado por los suboficiales pero que, en su caso personal, ponderó como una desventaja. Gladys:

“justo cuando estuve esos 3 o 4 meses se abrió un curso de oficial administrativo, yo no me enteré porque estaba en la Unidad de mujeres. Encima hacía poquito que estaba, nadie me comunicó que tenía la posibilidad de hacer el curso si quería... Y... igual tenía el límite de edad, y cuando volví a la Unidad 1, un jefe que me conocía me dijo: ¿cómo no te anotaste para hacer el curso de oficial, vos que manejas acá la oficina?, tendrías que haberlo hecho. Y yo le dije: “jefe, ¿sabe qué pasa?, yo si hago el curso de oficial y me ponen a cargo de una oficina, yo sé que quiero, no quiero estar a la mañana y a la tarde”, vos no podés decir trabajo de tal hora a tal hora y me voy a mi casa”.

Inés, tiene 16 años de antigüedad en el servicio penitenciario. Cuenta que, después de una discusión con un jefe, es trasladada de su unidad de origen a la guardia armada de otra unidad carcelaria donde estuvo unos meses sin poder adaptarse, y finalmente logró pasar a un puesto administrativo en tareas de las cuales no tenía experiencia previa. Toma este último cambio, sin embargo, como una posibilidad para mejorar su calidad de vida y aprender un nuevo tipo de tareas cuya función considera muy importante para la institución. Inés:

“Me trasladó un subdirector por una discusión. Me tocó estar casi 7 meses en la guardia... A ver, no hice nada para que me saques de traslado, pero bueno, son cuestiones internas que no vienen al caso y siempre la mejor, siempre respondí igual y yo cuido mi trabajo porque es lo que me da de comer... Yo entré (al SPB) por una cuestión, un trabajo seguro. Antes estuve cinco años en un comercio. Yo siempre digo que pasé un día de estar en un comercio a cuidar presos. Hace un año que estoy acá. Ingresé en el año 2005 en la unidad de azul, femenino, después estuve casi 10 años en la unidad 2 y me vine para acá.

Yo vine acá y me pusieron en la guardia armada, sinceramente nunca había pisado la guardia armada. No es mi lugar. Yo soy suboficial, eso, 15 años siempre en movimiento, trabajo, y la guardia armada es un lugar que, si bien es importantísimo, ... pero no sirvo para estar quieta en un lugar de un metro por un metro, era agotador para mí. Es la primera vez que estoy en registro judicial porque, toda mi carrera se podría decir, estos años los he llevado siempre en la visita, encuentro, mucha relación con la visita y los internos. Y ahora es como otra cosa, es como decir, de un régimen muy cerrado... vine de una cárcel a un lugar donde uno acá se relaja, no es enloquecerse, leer, si leer mucho... Es una experiencia nueva para mí, aprender mucho, porque es una función que es importante y por ahí yo, sinceramente, de papeles muy poco”.

El aprendizaje de tareas no parece reducirse a las prácticas administrativas burocráticas, sino que se extiende a las tareas laborales carcelarias en su diversidad. Existe, como en el caso de Inés, una especificidad penitenciaria en ciertas tareas llevadas a cabo asociada a la ejecución penal. Además de la generación de conocimiento sobre el trabajo que se realiza en forma cotidiana, observamos una jerarquización, una ponderación diferencial de ciertos saberes propios de la institución, como lo puede ser la relación con las instancias del poder judicial, o la resolución de conflictos entre los detenidos, de reconocida importancia para desarrollar las tareas en forma efectiva. Estas ponderaciones no corresponden a una escala unívoca, sino que varían de acuerdo con la posición en el espacio social, de los distintos lugares dentro de la institución. La institución alberga así, estructuralmente, distintos puntos de vista, que no son incompatibles con una identidad profesional, sino más bien, constitutivos de la misma. Esta especificidad de las distintas tareas penitenciarias puede entenderse en el relato de Jeremías, oficial del escalafón de seguridad con rango de jefe en una unidad carcelaria. Jeremías:

“Estuve siempre en seguridad, estuve en traslado de detenidos, recibía internos de todas las cárceles y se armaban problemas arriba del traslado... Acá no se termina nunca de aprender, se aprende del más chiquito y del más grande (de los detenidos). Yo tengo 23 años de servicio y aprendemos de ellos, de cosas que les suceden a ellos, porque siempre vamos detrás de lo que hace el interno”.

En estudios previos (Galvani et al., 2021) hemos encontrado que el trabajo penitenciario es considerado por sus propios protagonistas más como un medio que como un fin. Frente a la disyuntiva entre intentar realizar otra actividad más deseada, pero con un futuro más incierto, o ingresar al servicio penitenciario para lograr estabilidad, termina predominando esta última opción. El principal punto de inflexión en la biografía, que explica el pasaje de actividad y de expectativas, es el deseo de formar y sostener económicamente una familia, en el contexto de un mercado laboral precarizado, una situación que se agudiza en momentos de crisis económicas.

Ana Clara es Oficial Administrativa en la Unidad 2 de Sierra Chica. Su experiencia en la institución como la de muchos oficiales implica diversos cambios de sede y de puesto. No siempre los puestos y las condiciones de trabajo son los esperados. Ana Clara:

“En un principio no quería entrar al Servicio Penitenciario, yo decía no voy a entrar al servicio ni ahí, penitenciario y no sé, estoy acá. Primero se metió mi hermano a la escuela de oficiales y me gustó porque ya al año cobró... aparte por eso ... si no, no quería saber nada ... una salida laboral rápida, listo, me puedo independizar, me puedo ir de mi

casa, me meto ahí y después estudiaré algo... entré como EG,⁷ después de 3 años en la escuela de oficiales de Colonia Hinojo... Mi primer destino fue Batán⁸, adentro con las internas. Entré como EG y me pasé a administrativa cuando estuve en Batán por algunas cosas que me pasaron ahí ... era la baja o me cambiaban de escalafón. Demoró como cuatro años”.

Algunas instancias formales en la institución parecieran ser receptivas y operativas a la hora de reducir los conflictos laborales. En el caso de Ana Clara, las situaciones de estrés laboral la llevaron a un tratamiento psiquiátrico temporal y a la idea de renunciar al trabajo. Si bien no tiene “padrinos políticos” que la ayuden en la situación, en una de las instancias de control de la licencia médica, la junta médica psiquiátrica la guió para que tomara elecciones que le permitieran continuar trabajando sin padecer las presiones que la llevaron a la licencia. Ana Clara:

“Cuando estuve mal en Mar del Plata (Batán) estuve muy mal y estudié fotografía y eso es como que me sanó y ahora estoy estudiando fotografía. Estaba con internas encargada de buzones, pabellón... con las internas me sentía bien, eran las mismas compañeras, cuando uno es nuevo paga derecho de piso, pero dos meses, tres, pero seguía y seguía... En la junta (Junta médica psiquiátrica) propuse irme, pero me dijeron que no, que podía cambiar de escalafón, que iba a estar mejor y por eso hice el cambio de escalafón, si no me iba”.⁹

En tal sentido, la idea de institución total, estrictamente jerarquizada y con ejercicio de poder con ausencia de agencia por parte de los subordinados no puede dar cuenta de estas trayectorias identificadas. No hemos apreciado una subordinación absoluta a órdenes. Mas bien, la obediencia absoluta parecería ser un absurdo en este contexto.

Entendemos que la “disciplina” de las “instituciones totales” implica la obediencia de órdenes en un contexto de ejercicio de poder. Sin embargo, la respuesta a esta orden puede tomar diferentes formas, donde se ponen en juego saberes que pueden ser capitalizados. Los ejercicios de disciplina militarizados y “absolutos” que solemos observar en estas instituciones militarizadas, son solo una pequeña parte de la disciplina, un ejercicio donde quien da la orden reproduce su confianza y su posición a instancias de un subordinado y quien obedece aprende las formas de hacer sentir a su superior que está en el lugar adecuado. Sin embargo, cuando se obedece una orden por fuera de este juego puntual, se toman decisiones de cómo obedecerla. No se trata de una “acción sin pensar”, sino que más bien puede ser vista como una disposición y capacidad para tomar decisiones en el desarrollo de una acción, como un jugador en un campo deportivo decide hacia donde enviar la pelota mientras la está recibiendo. Por lo tanto, al contrario de la idea bourdiana de que en el marco disciplinar hay que obedecer antes de pensar y que “la disciplina es la disposición a obedecer cumpliendo la orden de manera inmediata, exacta, sin discusión crítica, vale decir, completamente instantánea...” (Bourdieu, 2021:366), proponemos que el individuo, en el “campo de juego peni-

7. Escalafón Cuerpo General. Es el escalafón que desarrolla las tareas de vigilancia, seguridad y uso de armas.

8. Batán es una localidad del partido de del partido de General Pueyrredón, provincia de Buenos Aires.

9. El personal perteneciente al escalafón administrativo queda exceptuado de la vigilancia de los reclusos y del uso de armas, abocándose a tareas de oficina y administración general acorde a lo establecido en el Decreto 342/81.

tenciario”, está pensando y tomando decisiones mientras actúa, como en otras disciplinas y trabajos. Esto nos permite alejarnos de los últimos resabios de las formas mecanicistas que proponen que estas instituciones totales tratan a sus agentes como cosas, que los hacen actuar como máquinas, que no necesitan pensar para obedecer.

En definitiva, el manejo de los capitales determina las posesiones y los accesos a favores o beneficios (Cardenas Fonseca, 2005) y cada campo tiende a definir el derecho de entrada y las propiedades que debe poseer quien entra para producir un efecto determinado en dicho campo (Bourdieu y Wacquant, 1995). Lograr que alguien con poder, un padrino, un político (un poseedor de gran capital social) llame la atención sobre su relación con el agente, es una manera de entrar y afirmar la entrada al campo, es producir los efectos por los cuales se accede a la existencia en ese campo. En el Servicio Penitenciario Bonaerense, tener contactos de este tipo parece constituir un capital valioso, ya que quienes no cuentan con esto, deben soportar presiones y les resulta más difícil sobrellevar las consecuencias derivadas de conflictos interpersonales, como en los casos de Ana Clara y de Inés.

Nos encontramos entonces con que el personal penitenciario convive con una serie de circunstancias contradictorias que parecen ser “administradas” ante las diversas vicisitudes de la vida laboral carcelaria. Tal vez la capacidad institucional de clasificación informal de su personal y el capital laboral del que los agentes disponen con diferentes resultados sea una estrategia que cubre falencias e impedimento de acceso a derechos con los que cuentan otros trabajadores. Un ejemplo de esto es la restricción sindical formal sobre el trabajo penitenciario, atento a que queda prohibido a los agentes penitenciarios formular peticiones, quejas o reclamos en forma colectiva, imposición que incluye sanciones como el arresto por treinta días o suspensión de empleo por treinta días (Decreto ley N° 9578/80¹⁰ de personal del Servicio Penitenciario, Artículo 47, inciso J y Artículo 92, inciso 5). En este contexto, este juego de negociaciones podría verse no solo como la posibilidad de conmutar una posición personal, sino de reducir las conflictividades que perturbarían la red de relaciones interpersonales.

Sin embargo, debe aclararse que el espacio laboral penitenciario no parece comportarse como un campo bourdiano completa y estrictamente definido. Una de las características del campo bourdiano es que cuando se ingresa, se hace abstracción de lo que el individuo ha adquirido como capital cultural anterior. Lo interesante para poner en discusión en el caso de los trabajadores carcelarios es justamente, como se incorporan capitales previos y se integran como capital simbólico en el territorio laboral penitenciario.

10. Los decretos ley, también llamados leyes de facto son normas nacionales de carácter general dictadas por gobiernos dictatoriales por fuera de todas las prescripciones constitucionales. En el caso puntual del Decreto ley N° 9578/80, fue impuesto por el militar Ibérico Manuel Saint-Jean, Gobernador de facto de la provincia de Buenos Aires desde el 7 de abril de 1976 al 29 de marzo de 1981. A la fecha el Decreto ley N° 9578/80 y su Decreto reglamentario 342/81 continúan siendo las normas que regulan el trabajo penitenciario.

CONCLUSIONES

Transitar por la institución como trabajador/a penitenciario/a supone la posibilidad, al menos para algunos, de desplegar expectativas laborales diversas. Quienes logran ser conocidos y reconocidos con ciertos atributos bien ponderados parecen poder optar, entre otras opciones, por desarrollarse profesionalmente en la institución accediendo a cargos de responsabilidad, articulando sus experiencias laborales previas y saberes como un capital válido. Por otro lado, cuando se requiere privilegiar otras opciones de bienestar por fuera de la institución, se pueden sortear los cargos más jerarquizados para evitar responsabilidades y cargas laborales mayores sin detrimento de la posición lograda. Estas elecciones dependen de ponderaciones tales como la de profesionalizarse, mejorar los ingresos o preservar tiempo libre para dedicarlo a la familia. Algunos optan por la dedicación de tiempo completo a la institución (full time), mientras que otros participan también de otras instituciones y poseen preocupaciones y expectativas más allá de trabajo específico. Si bien la comunidad laboral penitenciaria se caracteriza formalmente por una estructura segmentada y jerarquizada, esto no impide a los trabajadores gestionar sus expectativas e incertidumbres.

Aunque no todos logran obtener una mejora laboral contextual satisfactoria o inclusive, sortear obstáculos que amenazan la conservación de un estándar mínimo de integridad, algunas instancias formales se muestran receptivas y operativas a la hora de reducir los conflictos laborales. Pareciera en tal sentido que esta comunidad organizada (la institución penitenciaria) es exitosa al clasificar e identificar estos diferentes tipos de estrategias personales, lo que permite reducir las tensiones internas y mantener el desempeño de las variadas funciones laborales. Se trata de un trabajo atravesado por resabios de una militarización que dejó por fuera los derechos laborales elementales (y lo continúa haciendo) en una institución que prohíbe formalmente el reclamo colectivo y la sindicalización (Quintero, 2014). Sin embargo, la posibilidad de construir un capital laboral supone una capacidad socioculturalmente mediada para actuar y elegir opciones en el marco de fuerzas ideológicas que van condicionando la subjetividad del trabajador y en tal sentido constituye una agencia (Ahearn, 2001). En este contexto, nosotros consideramos que el progreso laboral y el reconocimiento material y simbólico de la labor son tanto el insumo como el producto de tal agencia.

Debido a la exclusión de los derechos laborales que conlleva el trabajo carcelario, la construcción de este tipo de capital simbólico podría verse como característica propia del empleo penitenciario y diferente de otros empleos estatales con estabilidad, donde gran parte de trabajadores y trabajadoras ven impedidas sus expectativas de movilización social ascendente, profesionalización y progreso ejecutivo y económico (Guimenez, 2012; Marsollier, 2016).

Finalmente, los resultados de este estudio nos permiten poner en discusión algunas ideas, narrativas y estereotipos utilizados para comprender las relaciones entre la producción y reproducción simbólica y material en el contexto del trabajo penitenciario. Estos estereotipos incluyen la percepción de una obediencia absoluta, la falta de agencia por parte de los empleados penitenciarios y una

estructura jerárquica con autoridad total. Al cuestionarlos, nuestra investigación explora y presenta una perspectiva más matizada y compleja sobre la realidad del trabajo penitenciario, destacando las dimensiones de agencia, complejidad y dinámicas de poder que podrían no estar reflejadas adecuadamente en la literatura existente.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahearn, L. (2001). "Language and Agency." *Annual Review of Anthropology*, 30, 109-137.
- Barley, S., & Tolbert, P. (1997). "Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution." *Organization Studies*, 18(1), 93-117.
- Bourdieu, P. (1977). "La Production de la Croyance." *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 13(1), 3-43.
- Bourdieu, P. (1994). "Structures, Habitus, Power: Basis for a Theory of Symbolic Power." In Dirks, N. B., Eley, G., & Ortner, S. B. (Eds.), *Culture/Power/History: A Reader in Contemporary Social Theory* (pp. 155-199). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bourdieu, P. (1999). "Lenguaje y Poder Simbólico." En Bourdieu, P., *¿Qué Significa Hablar?* (pp. 63-104). Madrid: Ediciones Akal.
- Bourdieu, P. (2021). *Curso de Sociología General. Volumen 2. Curso College de France (1983-1986)*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1995). "La Lógica de los Campos." En Bourdieu, P., & Wacquant, L., *Respuestas por una Antropología Reflexiva* (pp. 63-78).
- Brandt, M. (2015). "Saber el Habitus Profesional del Ex-agente de Seguridad Penitenciaria de Sao Paulo." *Textos & Debates*, 27(1), 197-209.
- Cameron, R., & Neal, L. (2005). *Historia Económica Mundial: Desde el Paleolítico Hasta el Presente*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cárdenas Fonseca, P. (2005). "La Noción del Juego de Bourdieu." *Revista Folios*, 21, 17-24.
- DiIulio, J. (1990). *Governing Prisons*. New York: Simon and Schuster.
- Drake, D., Earle, R., & Sloan, J. (2016). "The Palgrave Handbook of Prison Ethnography" (pp. 252-270). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Fry, E. G. (1827). *Observations on the Visiting, Superintendence, and Government of Female Prisoners* (No. 54873). J. and A. Arch.

- Galvani, I., Mayer, N., & Quintero, F. (2021). "Tener un Futuro: Trayectorias y Expectativas Laborales de los Agentes del Servicio Penitenciario Bonaerense." *Prácticas de Oficio. Investigación y Reflexión en Ciencias Sociales*, (26), 103-118.
- Galvani, I. (2015). "En Busca de Respeto en el Penal: Conversaciones con el Personal Subalterno del SPB." En Rodríguez Alzueta, E., & Viegas, F., *Circuitos Carcelarios. Estudios Sobre la Cárcel en Argentina*, (1)(36), 16-28.
- Gasparin, I. (2017). *Mujeres Penitenciarias: El Trabajo en Pabellones de una Unidad de Mujeres de La Plata desde la Perspectiva de las Agentes del Servicio Penitenciario Bonaerense*. Tesis de Grado de la Licenciatura en Sociología, FAHCE-UNLP, La Plata.
- Giddens, A. (1987). *Las Nuevas Reglas del Método Sociológico*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goldin, C. (2016). "Human Capital." En *Handbook of Cliometrics*, ed. Claude Diebolt y Michael Hauptert (pp. 55-86). Heidelberg, Germany: Springer Verlag.
- Gonnet, J. P. (2011). "Reciprocidad, Interacción y Doble Contingencia: Una Aproximación a lo Social." *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 50, 1-17.
- Guimenez, S. (2012). "Neoliberalismo y Precariedad Laboral en el Estado Argentino (1990-2007)." *Revista de Ciencias Sociales*, (135-136), 141-151.
- Hay, W., & Sparks, R. (1991). "What Is a Prison Officer." *Prison Service Journal*, 83, 2-7.
- Howard, J. (1777). *The State of the Prisons in England and Wales: With Preliminary Observations, and an Account of Some Foreign Prisons and Hospitals*. Warrington: Printed by William Eyres.
- Jewkes, Y. (2012). *Handbook on Prisons*. London: Routledge.
- Jewkes, Y., & Treadwell J. (2020). *Ethnography in Prisons*. SAGE Publications Limited.
- Kalinsky, B. (2008). "El Agente Penitenciario: La Cárcel Como Ámbito Laboral." *Runa*, 28, 43-57.
- Keena, L. D., Lambert, E. G., Haynes, S. H., May, D., & Buckner, Z. (2020). "Examining the Relationship between Job Characteristics and Job Satisfaction among Southern Prison Staff." *Corrections*, 5(2), 109-129.
- Liebling, A., Hulley, S., & Crewe, B. (2011). "Conceptualising and Measuring the Quality of Prison Life." En *The SAGE Handbook of Criminological Research Methods*, (pp. 358-372).
- Malinowski, B. (1986). *Crimen y Costumbre en la Sociedad Salvaje*. Barcelona: Planeta-Agostini.
- Manchado, M., & Narciso, L. (2014). "De Derechos e Identidades: Una Mirada Sobre los Efectos Identitarios del 'Estado Penitenciario' en Agentes del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe." *Revista de la Escuela de Antropología*, XIX, 57-72.

- Marsollier, R. (2016). "El Impacto de los Factores Organizacionales en el Desgaste Laboral: Un Análisis en Trabajadores Estatales." *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(1), 21-32.
- Mayer, N. (2015). "Sistemas Clasificatorios Penitenciarios: Estudio Etnográfico en una Alcaldía de la Ciudad de La Plata." Tesis de Grado de la Licenciatura en Sociología, FAHCE-UNLP, La Plata.
- Menéndez, V. (2016). "El Control y la Resistencia en los Procesos de Trabajo: El Caso de una Empresa del Sector Forestal Celulósico en Uruguay." *Revista de Ciencias Sociales*, 29(38), 81-102.
- Ojeda, N. (2013). "El Oficio Penitenciario: Entre Lógicas Burocráticas y Redes de Relaciones Personales." *Cuadernos de Antropología*, 10, 315-332.
- Orejuela, J., Bermúdez, R., Urrea, C., & Delgado, L. (2013). "Inserción Laboral de Jóvenes Profesionales: El Caso de los Psicólogos Bonaventurianos." Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Paoline, E. (2001). *Rethinking Police Culture: Officers' Occupational Attitudes*. New York: LFB Publishing.
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). "Snowball Sampling." *SAGE Research Methods Foundations*.
- Quintero, F. (2014). "Análisis de la Legislación Penitenciaria de la Provincia de Buenos Aires, Argentina." *Revista Derecho y Ciencias Sociales*, 10, 78-101.
- Quintero, F., Galvani, I., & Mayer, N. (2017). "Los Sentidos del Trabajo Penitenciario: Trayectorias y Expectativas Laborales de los Agentes del Servicio Penitenciario Bonaerense." En *Actas de I Jornadas de Estudios Sociales sobre Delito, Violencia y Policía. La Seguridad en Cuestión*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.
- Reygadas, L. (2008). "Distinción y Reciprocidad: Notas para una Antropología de la Equidad." *Nueva Antropología*, 21(69), 9-31.
- Santorso, S. (2021). "Rehabilitation and Dynamic Security in the Italian Prison: Challenges in Transforming Prison Officers' Roles." *The British Journal of Criminology*, 61(6), 1557-1574.
- Terrill, W., Paoline, E., & Manning, P. (2003). "Police Culture and Coercion." *Criminology*, 41(4), 1003-1034.
- Wacquant, L. (2019). "The Futility and Necessity of Human Rights in an Era of Carceral Hyperinflation." En *Justice Alternatives*, (pp. 372-379). Routledge.
- Wines, E. C. (Ed.). (1871). *Transactions of the National Congress on Penitentiary and Reformatory Discipline* (No. 277). Weed, Parsons.
- Wright, K., Saylor, W., Gilman, E., & Camp, S. (1997). "Job Control and Occupational Outcomes Among Prison Workers." *Justice Quarterly*, 14(3), 525-546.