

Agencia y capital laboral en el contexto de una institución punitiva.

Iván Galvani y Natalia Mayer.

Cita:

Iván Galvani y Natalia Mayer (2021). *Agencia y capital laboral en el contexto de una institución punitiva*. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/607>

XIVJORNADAS DE SOCIOLOGÍA. Sur, pandemia y después

Eje 5 | MESA 240 | La (in)seguridad como problema. Fuerzas de seguridad, despliegues territoriales y condiciones laborales en disputa.

Título: Agencia y capital laboral en el contexto de una institución punitiva.

Autor 1: Iván Galvani. Centro Interdisciplinario en Metodología de las Ciencias Sociales – Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de La Plata - Argentina- ivangalvani@yahoo.com.ar. Autor 2: Natalia Mayer. Instituto de Cultura Jurídica - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales - Universidad Nacional de La Plata – La Plata- Argentina - natalia.a.mayer@gmail.com. Autor 3: Fabián A. Quintero. Catedra de Criminología de la Especialización en Derecho Penal – Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales - Universidad Nacional de La Plata – La Plata- Argentina - fquintero@fcnym.unlp.edu.ar

Resumen:

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. La institución penitenciaria ha sido considerada como una organización jerárquica de división del trabajo centrípetamente estructura, donde se generan valores comunes y un fuerte sentido de la identidad. Nuestras observaciones nos indican que algunas de las ideas más generalizadas sobre la agencia de estas instituciones son objeto de reflexión prioritaria. Nos encontramos ante sujetos que ponen en juego saberes, reciprocidades y capital laboral para negociar sus intereses de progreso económico y su bienestar. En tal sentido, consideramos que estamos ante una matriz jerarquizada, pero a la vez compleja y heteróclita. Los valores clásicos 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. Los penitenciarios participan también de otras instituciones y poseen preocupaciones y expectativas más allá de trabajo específico, por lo cual, si bien inmersos en una comunidad formal y jerarquizada, gestionan sus expectativas e incertidumbres como en cualquier otro espacio laboral.

1- Estudios de las prisiones

Drake et al. (2016) proponen que la historia de la etnografía carcelaria puede remontar sus orígenes a los documentos publicados por visitantes de las prisiones como John Howard (1777) y Elizabeth Fry (1827). Howard, por ejemplo, recorrió las cárceles y calabozos de Inglaterra del siglo XVIII en busca de modelos de buenas prácticas en el estado penal emergente. Lo que encontró lo horrorizó tanto que se publicó su extenso informe en 1777 denominado "The State of the Prisons in England and Wales", para exponer el abandono, la brutalidad y la corrupción que caracterizaban al sistema penitenciario. Algunas de las reseñas y críticas acerca de la prisión, parten de experiencias vinculadas a la vida durante la detención (Kropotkin, 1887). Esto ha consolidado una larga tradición de estudios cualitativos enfocados en las personas detenidas, a la vista de que constituye un colectivo que si bien heterogéneo, se encuentra en un alto grado de vulnerabilidad. Sin embargo, indagar acerca de las relaciones sociales intracarcelarias supone abarcar la complejidad institucional, parte de lo cual implicarealizar estudios enfocados en el personal penitenciario.

Si bien existen informes sobre los oficiales y trabajadores de las prisiones desde hace siglo y medio (Wines, 1871), estos son básicamente propuestas de gestión producidas por las mismas agencias policiales y penitenciarias. Muchos de los estudios académicos a nivel internacional se encuentran influenciados por esta tradición de gestión y han mostrado un considerable desarrollo. El estudio más reconocido sobre la administración penitenciaria (Dilulio, 1990), aboga por un estilo tradicional que restringe severamente la influencia y el control de los empleados de la prisión, y encarna un modelo burocrático de organización. Hay otra tradición de estudios que aboga por la autonomía laboral y la participación en la toma de decisiones con el objetivo de lograr una mayor satisfacción en el trabajo, un mayor compromiso con la institución, una mayor eficacia en el trabajo con los reclusos y menos estrés relacionado con el trabajo (Wright, et al., 1997). Algunos de los estudios de esta segunda tradición han optado por desarrollar

semi-etnográficas (Santorso, 2021). Si bien las dos posiciones teóricas presentan diferencias marcadas, ambas sostienen que las instituciones y las acciones están inextricablemente vinculadas y han puesto énfasis en que las formas de organización, las estructuras institucionales del empleo y las experiencias de los trabajadores están íntimamente ligadas a lo que las personas hacen, a la manera en que lo hacen y al orden social que da forma y es creado por el trabajo (Giddens, 1984; Barley y Tolbert, 1997).

2- Trabajadores penitenciarios

En lo que respecta a tales enfoques sobre los recursos humanos y de gestión, la institución penitenciaria ha sido considerada durante mucho tiempo como una organización jerárquica de división del trabajo con una propensión centrípeta que mantiene cohesionados a sus

miembros y donde se establecen vínculos específicos y se generan valores comunes bajo un fuerte sentido de la identidad. Esta visión orgánica de la institución penitenciaria implica un proceso cultural donde se ponen en juego actitudes y valores que se comparten y se transmiten socialmente entre grupos de personas, en un intento de hacer frente a problemas y / o situaciones comunes y como una forma de hacer la vida más predecible (Paoline 2001). Algunos autores como Terrill et al. (2003) y Jewkes et al., (2012) comparan a los trabajadores penitenciarios con la cultura policial tradicional, la cual se caracteriza por un entorno organizacional con mandato jerárquico y una supervisión que se siente como impredecible. Esta caracterización incluye altos niveles de lealtad hacia los colegas, altos niveles de sospecha, alerta ante el peligro, desconfianza en los superiores y un enfoque de "nosotros contra ellos" hacia los demás por fuera de la institución.

Específicamente en la Argentina, varios estudios realizados en diferentes sistemas penitenciarios provinciales y federales dan cuenta de aquellas características distintivas del trabajo penitenciario en relación con las personas detenidas. Algunos de ellos abordan las condiciones de trabajo o las características de prácticas laborales específicas (Kalinsky, 2008; Galvani, 2015; Mayer, 2015; Gasparin, 2017), mientras que otros adoptan una perspectiva formal, indagando la relación entre las normas laborales de la institución y los efectos sobre la identidad y las prácticas laborales (Quintero, 2014; Manchado y Narciso, 2014). Sin embargo, los estudios enfocados en el trabajo y los trabajadores penitenciarios han mostrado un interés menor. Los más recientes abordan el trabajo penitenciario y policial desde una perspectiva integral y relacional, abarcando la construcción de sentidos y de valores no solo "puertas adentro" de la institución, sino incluyendo otros espacios y esferas de la vida (Frederic, 2008; Kalinsky, 2008; Ojeda, 2013). Desde esta última perspectiva, venimos realizando investigaciones acerca de la construcción de sentidos en el contexto del trabajo penitenciario y relacionado a las trayectorias y expectativas laborales de sus agentes (Quintero et al., 2017).

En trabajos previos (Galvani et al., 2021), a través del método de las trayectorias biográficas, hemos caracterizado a las personas que desempeñan los diversos roles penitenciarios, ubicando al trabajo penitenciario en relación con otros trabajos y actividades posibles. Nos interesó conocer cuáles son sus expectativas respecto de su trabajo, de qué modo se articulan estas con las de otras esferas de su vida social, y cómo se relacionan las experiencias previas de estas personas con las trayectorias que desarrollan en el interior de la institución. Esto nos permitió poner en discusión la idea de que la institución homogeneiza a sus miembros ya que los valores que comparten estos agentes no son propios y exclusivos de la institución penitenciaria o de las fuerzas de seguridad. Se trata 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.

Asimismo, la institución recupera algunos saberes previos y tiende a asignar a sus integrantes, cargos y funciones donde pueden hacer uso de dichos saberes, lo que nos lleva a pensar en los modos en deberíamos interpretar a estas instituciones, no solamente en términos de transformación, sino también en términos de reproducción.

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.

3- Capital laboral

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, para lo cual introduce el principio de reciprocidad, una combinación de intercambio y obligación moral, una cadena interminable de transferencias que producen solidaridad y cooperación que constituye el núcleo de la cohesión social en general (Gonnet, 2011). El concepto de reciprocidad resulta familiar para los antropólogos desde hace mucho tiempo para captar la ambigüedad de unas relaciones que parecían depender de la acción simultánea de fuerzas “económicas” (interés material, distribución racional de discursos) y “extra-económicas” (moral, emocional, “social”). Sin embargo, estos conceptos han resultado tan vagos y la explicación deviene tan general como para ser capaz de referirse casi a cualquier tipo de relación social (Narotzky, 2016). Por otro lado, se trata de un concepto introducido para desarrollar explicaciones en comunidades simples y las sociedades complejas no parecieran responder a dicho modelo ya que el simple cumplimiento de ciertas obligaciones no es suficiente para obtener los beneficios esperados.

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 el concepto de agencia, el cual contempla la acción como la corriente de intervenciones causales de seres corpóreos en el proceso corriente de sucesos en el mundo y ubica como unidad de referencia a la persona, el ser actuante (Giddens, 1987). Centramos nuestro foco de atención en los procesos de negociación de intereses y beneficios que el sujeto pone en juego con el diverso colectivo de actores de su red social laboral para obtener una mejora contextual satisfactoria. Este proceso comprende el usufructo de conocimientos y habilidades por parte del sujeto, los cuales constituyen un capital simbólico y social en un campo determinado, puesto que todo capital debe entenderse como una fuerza dentro de un campo, como la energía de la física social, en este caso, el campo laboral penitenciario (Bourdieu, 1977).

El capital laboral no es un atributo de los individuos o de la institución, sino que deviene como proceso que requiere ser a la 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) (Cameron y Neal, 2005).

Sin embargo, 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 (económico, social y cultural) es percibido por agentes sociales capaces de conocerlo y reconocerlo, para darle valor (Bourdieu, 1994).

En definitiva, a fin de operacionalizar el concepto, entendemos el 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, pudiendo ser esta de diversos tipos.

4- Metodología

La metodología implicó la aplicación de técnicas etnográficas para lo cual se realizaron entrevistas en profundidad abiertas a los distintos trabajadores que participan del sistema carcelario y observación de lo cotidiano. Las mismas fueron guiadas con la consigna de indagar las trayectorias de vida previa y posterior al ingreso como trabajador/a penitenciario/a. Los criterios de selección de la muestra fueron que los entrevistados tuvieran un mínimo de cinco años de antigüedad en el SPB y que resultaran contrastantes: desde aquellos que realizan tareas administrativas en Jefatura hasta los que realizan actividades que requieren más contacto con los internos.

El trabajo se nutre principalmente de trece entrevistas realizadas de manera conjunta durante el año 2015, entre los meses de marzo y noviembre, a personal de diferentes escalafones, géneros y con distintos regímenes de encierro (de máxima seguridad y de mínima) de diferentes dependencias del Servicio Penitenciario Bonaerense (unidades penitenciarias 33, 8, 12 y 9, y Jefatura), ubicadas en el partido de La Plata.

En el caso de los entrevistados que eran funcionarios de Jefatura, todos ellos contaban con algún desempeño previo en unidades. Todas las entrevistas fueron registradas por medio de la grabación y tuvieron como escenario el lugar de trabajo de los entrevistados.

A su vez, las tareas 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 ceñó a lo prescripto por: Las declaraciones y normas de carácter constitucional, la legislación Nacional, 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 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.

5- Resultados Discusión y conclusiones

Marcos es Oficial del Escalafón general, tiene una trayectoria de 16 años en el servicio penitenciario. De esos 16 años, 8 prestó servicio en la Unidad 1 Olmos, iniciándose primero en el área del penal, para después pasar a la sección sumarios de la misma Unidad. Luego fue trasladado a San Martín donde se desempeñó jefe de esta sección y estuvo como jefe, por lo que en plantea que se fue especializando el ámbito judicial. Finalmente, 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 interno, sumarios y demás, te da esa cuota de administrativo digamos, de resolver y entender leyes necesarias, propias de lo que es la administración

Si bien, desde el sentido común, se tiene una imagen del servicio penitenciario como fuertemente estructurado y jerárquico, Marcos no lo ha vivenciado así, sino más bien como un lugar donde logró gestionar sus expectativas e incertidumbres como en cualquier otro espacio laboral. 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.

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...

Fernando trabajo 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 lo que es el programa Jóvenes Adultos. Ingreso como suboficial y trabajo 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, 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, entre como suboficial, después me fui a jefatura por contacto 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).

... me quedo ahí en jefatura y me voy a un área administrativa que se llama Secretaría General, departamento administrativo, hacia resoluciones, hacia 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 y otra cercanía a mi casa.

Como en otros espacios laborales, la matriz jerarquizada de la institución y los valores que se ponen en juego también puede ser capitalizados en la trayectoria laboral que se considera deseable. Es así como valores clásicos como el progreso asociado al sacrificio, las expectativas de ascenso social mediante el trabajo, pueden constituir intereses centrales a la hora de poner en juego expectativas de mejoras laborales satisfactorias.

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, 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 3 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 la una alcaldía de ejecución penal, 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.

•No lo que pasa es que vos después en el trabajo no es que estas entre los primeros, si vos haces bien tu trabajo, vos después año a año te van calificando, yo supongo que si vos haces siempre bien las cosas vas a tener siempre buenas notas, si vos sós un desastre y tenías sumario y tenés carpeta 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, vos rendiste y por eso en siempre forma 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.

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 paso 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 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 nuevamente un traslado, por lo que tuvo que acudir a conocidos que se lo facilitarían.

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.

Los valores clásicos 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. Sin embargo, 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. 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.

Gladys: eh..., y 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.

6. Conclusiones

Los trabajadores penitenciarios de la provincia de Buenos Aires manifiestan valores clásicos como el progreso asociado al sacrificio, las expectativas de ascenso social mediante el estudio o el trabajo y el sustento económico de 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.

Transitar por la institución como trabajador/a penitenciario/a supone la posibilidad de desplegar expectativas laborales diversas, pudiendo 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 en el SPB o por otro lado, sortear los cargos más jerarquizados para privilegiar otras opciones de bienestar por fuera de la institución. La elección depende también de ponderaciones tales como la de profesionalizarse, mejorar los ingresos o preservar tiempo libre para dedicarlo a la familia. 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.

Por otra parte, la posibilidad de construir un capital laboral implica 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). El progreso laboral y el reconocimiento material y simbólico de la labor que son tanto el insumo como el producto de tal agencia, podrían verse como características propias del empleo penitenciario y diferentes de otros empleos estatales con estabilidad, donde la gran parte de trabajadores y trabajadoras ven truncadas sus expectativas de movilización social ascendente, profesionalización y progreso ejecutivo y económico (Guimenez, 2012; Marsollier, 2016).

Referencias

- Ahearn, L. (2001): "Language and agency", *Annual Review of Anthropology*, 30: 109-137.
- Barley, S. R., Tolbert, P. S. (1997). Institutionalization and Structuration: Studying the links between action and institution. *Organization Studies*, 18: 93-117.
- Bourdieu, P. (1977). «La production de la croyance: contribution à une économie des biens symboliques». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 13, 13-43.
- Bourdieu, P. (1994). Structures, habitus, power: Basis for a theory of symbolic power. *Culture/power/history: A reader in contemporary social theory*, 155, 199.
- Cameron, R., Neal, L. (2005). *Historia económica mundial: desde el Paleolítico hasta el presente*, 4.ª edición. Madrid: Alianza Editorial.
- Dilulio, J. J. (1990). *Governing prisons*. Simon and Schuster.
- Drake, D. H., Earle, R., Sloan, J. (Eds.). (2016). *The Palgrave handbook of prison ethnography*. Springer.
- Dugdale, W., Lahtinen, P., Kajamaa, A., Hean, S. (2021). Organizational dynamics of interprofessional practice in the Norwegian prison system. *Journal of Interprofessional Care*, 1-10.
- Frederic, S. (2008). *Los usos de la fuerza pública: debates sobre militares y policías en las ciencias sociales de la democracia*. Los Polvorines: UNGS.
- Fry, E. G. (1827). Observations on the visiting, superintendence, and government of female prisoners (No. 54873). *J. and A. Arch.*

Galvani, I. (2015). "En busca de respeto en el penal. Conversaciones con el personal subalterno del SPB". En Rodríguez Alzueta, E. y Viegas, F. (eds.), Circuitos carcelarios. Estudios sobre la cárcel en Argentina. La Plata: EPC, pp. 173-200.

Galvani, I. Mayer, N., Quintero, F. A. (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).

Gasparin, M. (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.

Giddens, (1987), Las Nuevas Reglas del Método Sociológico, Amorrortu, Buenos Aires.

Giddens, A. (1984). The Constitution of Society. Berkeley, CA: University of California Press.

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). Rev. Ciencias Sociales 135-136, No. Especial: 141-150 / 2012 (I-II) ISSN: 0482-5276.

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). Part 4: Staffing, Management and Accountability. In Handbook on Prisons (pp. 497-500). Routledge.

Kalinsky, B. (2008). "El agente penitenciario: la cárcel como ámbito laboral". Runa, 28: 43-57.

Kropotkin, P. (1887). Are Prisons Necessary?. en: In Russian and French Prisons, London: Ward and Downey.

Malinowski, Bronislaw (1986) [1926]. 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, XX. Descargado de Conicet Digital: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/120895?show=full>.

Marsollier, R. G. (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 alcaidía de la ciudad de La Plata*. Tesis de grado de la Licenciatura en Sociología. FAHCE-UNLP.

Narotzky, S. (2016). El proyecto en el modelo: Reciprocidad, capital social y la política del realismo etnográfico. (con) textos: *revista d'antropologia i investigació social*, (6), 74-99.

Ojeda, N. (2013). "El oficio penitenciario. Entre lógicas burocráticas y redes de relaciones personales". *Cuadernos de Antropología*, 10: 315-332.

Paoline, E.A. (2001). *Rethinking police culture: Officers' occupational attitudes*. LFB Publishing, New York (2001).

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. H., Galvani, I. H., & Mayer, N. (2017). Los Sentidos del Trabajo Penitenciario: Trayectorias y Expectativas Laborales de los Agentes del Servicio Penitenciario Bonaerense. In *I Jornadas de estudios sociales sobre delito, violencia y policía 20 y 21 de abril de 2017 La Plata y Quilmes, Argentina*. La seguridad en cuestión. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Santorso, S. (2021). Rehabilitation and dynamic security in the Italian prison: challenges in transforming prison officers' roles, *The British Journal of Criminology*, 2021;, azab015, <https://doi.org/10.1093/bjc/azab015>.

Terrill, W., Paoline III, E. A., Manning, P. K. (2003). Police culture and coercion. *Criminology*, 41(4), 1003-1034.

Wines, E.C. (Ed.). (1871). *Transactions of the National Congress on Penitentiary and Reformatory Discipline* (No. 277). Weed, Parsons.

Wright, K. N., Saylor, W. G., Gilman, E., & Camp, S. (1997). Job control and occupational outcomes among prison workers. *Justice Quarterly*, 14(3), 525-546.