

Bentancor, Lucía; Conrado, Úrsula; Hipendinger, José Manuel

CONDUCCIÓN Y GÉNERO EN EL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE

35° CONGRESO NACIONAL DE ADENAG

23 y 24 de mayo de 2019

Bentancor, L., Conrado, U., Hipendinger, J. M. (2019). *Conducción y género en el servicio penitenciario bonaerense*. 35° congreso nacional de ADENAG. Administración Innovadora. Desafío o utopía. Tucuman, Argentina. En RIDCA. Disponible en:
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/6747>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-Sin Derivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



35° CONGRESO NACIONAL DE ADENAG

Administración Innovadora. Desafío o utopía

Lugar: Tucumán

Fecha: 23 y 24 de mayo de 2019

Área: Investigación

Título: Conducción y género en el Servicio Penitenciario Bonaerense

Autores: BENTANCOR, Lucía - Autora (luciabentancor@yahoo.com.ar -
029154165400)

CONRADI, Úrsula – Autora(ursulaconradi74@gmail.com – 0291154058743)

HIPEDINGER, José Manuel – Autor(josedinger@gmail.com – 0291155739042)

Institución de procedencia: Universidad Nacional del Sur

Palabras clave: género, cárceles, desarrollo de carrera, conducción

Título: **Conducción y género en el Servicio Penitenciario Bonaerense**

Autores: BENTANCOR, Lucía - Autora

CONRADI, Úrsula – Autora

HIPEDINGER, José Manuel – Autor

Introducción

A través del presente trabajo se busca hacer un análisis sobre el impacto del género en el desarrollo de carrera en cargos de conducción en establecimientos carcelarios. Para ello se pretende investigar este fenómeno en el Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB).

El objetivo general del trabajo es reflexionar sobre los aspectos de género en cargos de conducción en el SPB.

Esta temática no suelen considerarse en los ámbitos institucionales; particularmente en este tipo de organización cerrada. El aporte del enfoque de la gestión humana en el desarrollo de carrera con perspectiva de género podría ser una contribución diferencial que permita profundizar los estudios realizados sobre este tipo de organizaciones. De esta manera estas instituciones podrán ampliar el campo de acción y búsqueda de talentos en el planeamiento de carrera, acceso y movilidad en la función de conducción, permitiendo un desarrollo de carrera equitativo y basado en la pericia y competencia profesional.

La universidad pública forma profesionales en los ámbitos de docencia, investigación y extensión; por ello el Departamento de Administración de la Universidad Nacional del Sur impulsa generar conocimientos útiles para la mejor gestión de organizaciones públicas, privadas y del tercer sector. Sin embargo, ha predominado la búsqueda de investigar y hacer teoría sobre la gestión privada descuidando la necesidad de mejorar y maximizar el ámbito de gestión pública que presenta un impacto directo sobre la calidad de vida de los ciudadanos. La presente investigación es un paso en revertir esta tendencia.

En 2018 en el Departamento de Ciencias de la Administración se dio inicio al Proyecto de Investigación sobre esta temática y el presente trabajo comparte el análisis bibliográfico y la construcción del instrumento para la recolección de información en el campo.

Esta investigación supone la utilización de una metodología cualitativa con un abordaje descriptivo. Como técnica de recolección de datos se utiliza la entrevista semidirigida en tanto se considera que la misma permite acceder a través del análisis de los datos obtenidos a las percepciones psíquicas sobre el trabajo en los entrevistados, siendo la técnica de investigación propicia para acceder a este objeto de estudio.

En el desarrollo de este Proyecto de Investigación se hará un recorrido bibliográfico, tomando los artículos contemplados por los Organismos Internacionales de Derechos Humanos, como así de nuestra Constitución Nacional, en los que se contempla la igualdad de derechos en relación al género. Con posterioridad, se analizarán las reglamentaciones inherentes al SPB.

Por otra parte, se desarrollará el tema de género, como un tópico que no se circunscribe en forma exclusiva al SPB, haciendo un breve recorrido de su nacimiento, como objeto de estudio de las ciencias sociales y los componentes de discriminación y estigmatización en su uso corriente en los diferentes ámbitos y a lo largo de la historia.

Es importante destacar que no se debe confundir la pericia técnica que pudieran tener hombres y mujeres para el adecuado desempeño en un cargo, con aspectos estigmatizantes relativos al género. Si esto último ocurriese, nos encontraríamos frente a una situación en la cual se vulnera el derecho de equidad consignado en el artículo 14 BIS de nuestra Constitución. Si hubiera diferencias entre lo requerido por el rol a desarrollar y la competencia de las personas, la capacitación y formación son las herramientas claves para subsanar dicho déficit.

Hipótesis de Trabajo

Existiría falta de equidad en el desarrollo de carrera en el Servicio Penitenciario Bonaerense, observándose este fenómeno en la posibilidad fáctica de ocupar cargos de conducción causados por la variable género.

Objetivos

Objetivo general

- Facilitar la reflexión sobre los aspectos de género en cargos de conducción en el Servicio Penitenciario Bonaerense.

Objetivos específicos

- Analizar bibliografía, datos estadísticos, fallos, que remitan a la posibilidad de inclusión, aceptación, exclusión, discriminación y estigmatización de la mujer en el ámbito laboral del Servicio Penitenciario Bonaerense
- Describir como los aspectos de género, a lo largo de la historia, han sido objeto de indagación e investigación científica.
- Señalar si el lugar social e institucional de la mujer ha cambiado en relación a nuevas normativas y reglamentaciones.
- Determinar en qué medida las creencias en los grupos sociales, se relacionan con las políticas, reglamentaciones, y prácticas desarrolladas institucionalmente.
- A partir del análisis realizado, establecer criterios que tiendan a la inclusión de la mujer en el Servicio Penitenciario Bonaerense.

Marco Teórico

En el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se expresan valores tales como la libertad, que tiene por objeto el reconocimiento de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Por otra parte, menciona el trato digno y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Tales aspectos son consignados en los Artículos nro. 1, 7, 21, 23, 30 de la mencionada declaración.

En el ámbito nacional, contamos con la Constitución Nacional que en el Art.16, expresa “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento, no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.

La reforma realizada en el año 1994 de la Constitución Nacional incorpora con rango constitucional todos los acuerdos y tratados internacionales de Derechos Humanos, entre ellas la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que en su artículo 11 establece la igualdad en el empleo (Art. 75, inc. 22 Constitución Nacional), la facultad del Congreso Nacional de promover medidas de acción positiva con relación a las mujeres, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales (Art. 75 inc.23 CN) .

Focalizando en nuestro actual objeto de estudio, analizaremos algunos decretos y artículos propios del ámbito penitenciario que contienen aspectos relativos a la discriminación de género, en cuanto a la posibilidad de acceso de la mujer al desempeño de roles de conducción en el SPB.

En el Artículo 52 del Decreto Reglamentario 342/81 de la Ley de Personal 9578/80, expresa que (...) “los agentes penitenciarios, pertenecientes al escalafón cuerpo general, personal superior, podrán desempeñar de acuerdo a su nivel jerárquico las funciones que para cada caso se indican en el anexo I”. Este artículo fue modificado por el Decreto 886/92 en el cual se exceptúa al personal femenino de acceder a la máxima jerarquía para cubrir los cargos de Director de Seguridad y Régimen Penitenciario.

Así también en el Art. 65 del Decreto Reglamentario 342/81 de la Ley de Personal 9578/80 se establece que (...) “el personal femenino del escalafón del cuerpo general, se subordinara al personal masculino del mismo escalafón, en procedimientos propios del servicio de seguridad, salvo los que sean relacionados

específicamente con lo que correspondan al personal femenino”. Siendo con posterioridad derogado por el Decreto N° 1675/04 que establece desde el ingreso a la Escuela de Cadetes, los aspirantes a cadetes deben cumplir con idénticos requisitos y planes de estudios, como así también las exigencias físicas e intelectuales para obtener la jerarquía de Adjutor (E.G.) no existiendo diferencia ni limitación alguna basada en el sexo.

En el Decreto 2.458/94, se han equiparado los tiempos mínimos de permanencia en el grado para acceder a la jerarquía inmediata superior, tanto para el personal masculino como para el femenino.

Por último podemos señalar en tal sentido, mediante la sanción de la Ley 12.029 de 1997, se ha suprimido toda diferencia y limitación basada en el sexo, igualando de esa forma a todos los agentes del SPB. El propósito de esta ley es eliminar los obstáculos legales que impiden a las mujeres integrantes del SPB acceder a los cargos máximos dentro cada escalafón, buscando eliminar la distinción entre hombres y mujeres que realizaba la antigua legislación y remarcando que quienes poseen iguales obligaciones, deben gozar de iguales derechos, sin hacer diferencias basadas en el género.

El análisis de los antecedentes legales da cuenta de un primer momento en el cual se planteaban limitaciones de acceso a puestos jerárquicos en función del género, a la actualidad en donde fueron derogados ciertos artículos que planteaban discriminación por hombre o mujer.

Estudios de Género

Los estudios de género se enroscan dentro de las ramas de las Ciencias Sociales, como un término que designa el conjunto de estudios culturales que se iniciaron en las universidades de Inglaterra y Estados Unidos a partir de los años 1960 y los años 1970. Sin embargo, encontramos antecedentes más antiguos en la literatura. Matilde y Mathias Vaerting (1923) y Viola Klein (1951) plantearon que lo que se entendía como “psicología femenina”, no era propio de la mujer en sí, sino el producto de la dominación y el sojuzgamiento masculino. En 1949, Simone de Beauvoir afirma una frase clave en el movimiento feminista del siglo XX: “una no nace mujer, si no que se

hace mujer”. Su reflexión abrió todo un campo de indagación intelectual sobre la igualdad y diferencia de los sexos que hoy es tema de revistas, libros, debates políticos, políticas de diversidad empresarial, seminarios académicos y movimientos sociales en todo el mundo.

Tal revisión en cuanto al concepto, implicó un cambio paradigmático y teórico en el cual se produjo un corrimiento desde la lógica del positivismo hacia la mirada constructivista. Es destacable que no se niega la diferencia biológica, sin embargo, se plantea que es tarea difícil desagregar los factores socio-culturales que les adjudican a las diferencias, significados que con frecuencia han buscado la interiorización y el sometimiento de las mujeres al sistema patriarcal.

Los estudios de género tienen pues como meta circunvalar las evidencias científicas para poder elevar el discurso a un nivel ideológico más en consonancia con los tiempos que corren.

El “género” o rol sexual, en sentido amplio, es lo que significa ser hombre o mujer, o también masculino o femenino y como define este hecho las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones entre personas.

Además, el género configura nuestra ontología (teoría del ser) y epistemología (teoría del conocimiento), así como la maquinaria intelectual con la que comprendemos el mundo atribuyendo significados cargados de género.

El género, está definido socialmente y nuestra comprensión de lo que significa ser un hombre o una mujer cambia durante el curso de la vida. No hemos nacido sabiendo lo que se espera de nuestro sexo, lo hemos aprendido en nuestra familia y en nuestra comunidad a través de generaciones. Por tanto, esos significados varían de acuerdo con la cultura, la comunidad, la familia, las relaciones interpersonales y las relaciones grupales y normativas, y con cada generación y en el curso del tiempo y de la historia.

Es a partir de estos factores que emergen estereotipos, que implican un conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas para hombres y para mujeres. Estos serían la femineidad para las mujeres y la masculinidad para los hombres. Estos estereotipos a su vez crean los roles

sexuales, es decir la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana hombres y mujeres según lo que se considera apropiado para cada uno.

Es importante resaltar el aporte de la antropóloga Margaret Med a partir de investigaciones realizadas en los años 30, en tres sociedades de Nueva Guinea en las cuales constata que no todas las sociedades estaban organizadas en forma patriarcal y, en ese sentido la distribución de los roles entre hombres y mujeres era diferente a las sociedades occidentales, con lo cual hace un primer cuestionamiento al carácter “natural” de las diferencias entre ellos, incluyendo las físicas.

El rol de las creencias

En este contexto se cita la violencia ejercida por el prejuicio que conduce a marcar diferencias entre colectividades hegemónicas y no hegemónicas, con el fin de reproducir arreglos sociales que benefician a las primeras.

Por tales motivos se considera necesario establecer un interrogante, ¿podríamos pensar la estigmatización como un comportamiento, una política o una ley que causa un efecto negativo, una injusticia contra los derechos de la vida y las oportunidades de una persona? La respuesta a esta pregunta la podemos encontrar, al menos conceptualmente, en las creencias como base de todo comportamiento individual o colectivo. Debemos identificarlas y desligarlas para poder enfrentarnos con el estigma. Por un lado, las leyes y las políticas refuerzan el estigma. Por otro lado, las leyes y las políticas se originan en una o más creencias individuales, grupales y culturales.

Es importante destacar que las creencias pueden ser conscientes o inconscientes. Estas últimas se presentan como hechos reales para el sujeto, por ejemplo la afirmación sexista “los hombres son más fuertes que las mujeres”. La misma es defendida como si fuera un hecho real sin que exista una base o evidencia en la realidad.

La naturalización de las creencias se debe a que las mismas son asimiladas en la temprana infancia a partir de los diferentes procesos de socialización primaria (la familia) y secundaria (las instituciones sociales: escuela, club) por asimilación y exhibición de conductas siendo naturalizadas. Por lo tanto se viven como una

realidad objetivada sin ser cuestionada y careciendo de palabras para enunciarla. No se puede reflexionar o debatir sobre ellas, quedando silenciadas, pero teniendo efectos a través de percepciones, interpretaciones, decisiones, actos que afectan al otro (Stern, 2005).

Goffman (1963) define al estigma como un atributo que vuelve a una persona diferente a las demás, que la convierte en “menos apetecible”. El concepto de estigma no debe entenderse de un modo esencial sino relacional. Así las personas encuentran dificultades al momento de explicar las razones que justifiquen su discriminación a lo diferente.

Estadísticas sobre la igualdad de género

A partir de estas reflexiones podemos profundizar sobre los efectos que a lo largo de la historia y, actualmente, provocan las creencias de género sobre la inclusión laboral de la mujer en Argentina.

Algunas estadísticas en nuestro país explicitan la diferencia de género en el desarrollo de carrera. El 62% de los egresados de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires son mujeres, pero de 90 profesores titulares 85 son hombres. En la mencionada institución en el plantel docente auxiliares mujeres representa el 65%, pero al titularizado solo llegan el 6%.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de 30 directores de hospitales, solamente 2 son mujeres y, en toda la historia nunca fue Secretaria de Salud una mujer, lo que se repitió a nivel nacional. Recién en el año 2007 el cargo de Ministro de Salud Pública fue ocupado por una mujer.

Siendo nuestro objeto de estudio el SPB, a continuación focalizamos en datos propios del sistema obtenidos de la revista interna institucional “Cambio” del año 2012; en la cual se enuncia la modernización por la que atraviesan las Fuerzas de Seguridad. Dando en este sentido un gesto de búsqueda de superar las diferencias de género que han existido desde el nacimiento de esta institución.

En la actualidad, el 85,5% de las mujeres que se desempeñan dentro del sistema carcelario, lo hacen en alguna de las distintas Unidades pertenecientes a este y solo

el 11,5% desarrollan actividades en la Jefatura del Servicio Penitenciario Bonaerense o en alguna dependencia administrativa o educacional.

Sobre un total de 19.715 empleados, 13.854 (70,3%) es personal masculino, y 5.861 (29,7%) son de sexo femenino. De ellas el 42,7% pertenece a la oficialidad mientras que el 57,3% se desempeña como personal subalterno.

Podríamos entender que la incorporación de mujeres al sistema penal, no solo surge como respuesta a las necesidades institucionales sino también a la creciente demanda femenina por acceder a la institución. La primera incorporación de mujeres al SPB fue en 1978 y a partir de 1989, se sistematizó la incorporación de la mujer cada dos años, teniendo en cuenta la demanda institucional, incorporándose anualmente a partir de 1996.

Métodos

Esta investigación supone la utilización de una metodología cualitativa con un abordaje descriptivo.

El enfoque: cualitativo

La presente investigación se enmarca dentro del denominado enfoque cualitativo; el mismo depende de la naturaleza de la pregunta de investigación y de la intencionalidad de la misma, dado que tal enfoque aborda las realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos de conocimiento científico. Busca comprender, desde la interioridad de los actores sociales, las lógicas del pensamiento que guían las acciones sociales; estudia la dimensión interna y subjetiva de la realidad social como fuente de conocimiento; rescata la diversidad y particularidad haciendo especial énfasis en la valoración de lo subjetivo, lo vivencial y la interacción.

Como experiencia investigativa, el enfoque cualitativo, hace énfasis en lo local, lo micro, lo regional; su objetivo es profundizar en la situación o problemática, y no necesariamente generalizar sus resultados. Los análisis cualitativos se centran en grupos pequeños, en casos o individuos que se seleccionan, cuidando que no sean excepcionales, sino representativos. Trabaja con la palabra, los argumentos, los supuestos, los gestos, las representaciones, los rastros de cultura material.

Bottinelli (2003) señala que suscribir al uso de métodos cualitativos implica una búsqueda de comprensión desde el marco de referencia de aquel que actúa, sin que haya un control exhaustivo de todos los sesgos posibles. El investigador es considerado como un elemento que interviene y produce efectos en la investigación. Este tipo de estudios mantienen un abordaje sistémico, desde dentro; focalizan el proceso de un modo cíclico y recursivo, en un continuo en construcción –siempre parcial– del fenómeno, considerando al objeto como complejo, diverso y cambiante.

Lincoln, Yvonna y Guba (2000) describen las contribuciones del método cualitativo a los abordajes en ciencias sociales, destacando el retorno del sujeto y el cuestionamiento de la “verdad”, sustituyéndola por la “verdad parcial”, y la valorización de posturas más dialógicas en relación al rol del observador como parte de la investigación.

La técnica: la entrevista

En la presente investigación como técnica de recolección de datos se utiliza la entrevista semidirigida en tanto se considera que la misma permite acceder a través del análisis de los datos obtenidos a las percepciones psíquicas del trabajo, siendo la técnica de investigación propicia para acceder a este objeto de estudio.

Puede ser definida como la conversación de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto. Técnicamente es un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal y no verbal para recoger informaciones en relación con una determinada finalidad (Grawitz, 1984, Aktouf, 1992; Mayer y Ouellet, 1991).

Lo que se comunica en una entrevista es más que aquello expresado, los silencios, el tono de voz, las recurrencias temáticas, la comunicación para verbal, las emociones frente a diferentes tópicos son datos que al converger se convierten en información para el entrevistador.

En función de ello, en la presente investigación se ha planificado realizar las siguientes actividades:

1. Profundización y actualización de la búsqueda bibliográfica.
2. Definición de un perfil teórico relativo a cárceles, su misión y el previsto desarrollo de carrera en cargos de conducción.
3. Identificación de una muestra de mujeres que ocupan actualmente cargos de conducción en el SPB.
4. Identificación de la totalidad de cargos de conducción en el SPB.
5. Diseño de instrumentos de recolección de datos, prueba y ajuste del mismo.
6. Recolección de datos.
7. Procesamiento de los resultados y análisis de los mismos.
8. Entrevistas con mujeres que ocupan cargos de conducción.
9. Elaboración de informe académico a partir de la información obtenida.
10. Contribución al conocimiento existente.

Las acciones mencionadas en los puntos 1 a 5 han sido realizadas por el equipo de investigación, siendo el próximo paso la salida al campo para la implementación de la entrevista semidirigida. Se construyó un instrumento a partir del análisis del estado del arte y la identificación de las variables más importantes en materia de género y desarrollo de carrera que fueron volcadas en preguntas abiertas y cerradas. Estas últimas permiten recolectar información y aplicar un análisis estadístico.

A continuación, se presenta el instrumento diseñado que tendrá el entrevistador y utilizará como guía para el desarrollo de la entrevista con el personal femenino de SPB:

ENTREVISTA: DESARROLLO DE CARRERA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
<i>Fecha:</i>	<i>Entrevistador:</i>	
<i>Entrevistado:</i>	<i>Edad:</i>	<i>Género:</i>
<i>Posición:</i>	<i>Antigüedad en Cargo:</i>	

1) ¿Hombres y mujeres tienen las mismas las posibilidades de ingreso entre al SPB?			
A) Si	B) No	C) Depende	D) Ns/ Nc
2) Fundamente su respuesta:			
2)			
3) ¿Considera que son equitativas las condiciones de accesibilidad a cargo de conducción entre hombre y mujeres en el SPB?			
A) Si	B) No	C) Depende	D) Ns/ Nc
4) Fundamente su respuesta:			
4)			
5) ¿Considera que el rol de madre le ha obstaculizado su desarrollo a cargos de conducción?			
A) Si	B) No	C) Depende	D) Ns/ Nc
6) Fundamente su respuesta:			
6)			
7) ¿Cuáles son las habilidades que hacen a alguien un buen conductor en SPB?			
7)			
8) Mencione características de las oficiales que si poseen posibilidades de crecimiento en el SPB			
8)			
9) ¿Considera que posee los conocimientos, capacidades (competencias) para estar a cargo de la conducción de un establecimiento carcelario destinado a la población masculina?			
A) Si	B) No	C) Depende	D) Ns/ Nc
10) En SPB, ¿las mujeres tienen la misma accesibilidad a capacitación a través de cursos que los oficiales hombres?			
A) Si	B) No	C) Depende	D) Ns/ Nc

11) En SPB, ¿las ideas y comentarios son considerados independientemente del género de quién lo emite?				
A) Si	B) No, valoran más comentarios de hombres	C) No, valoran más comentarios de mujeres	D) Ns/ Nc	
12) ¿Ha vivido situaciones de falta de igualdad de oportunidades en acceso a cargos de conducción, en relación a sus pares masculinos?				
A) Si	B) No	C) Ns/ Nc		
13) ¿Podría relatar una experiencia que lo grafique?				
13)				
14) ¿Ha vivido situaciones de exclusión, discriminación o estigmatización en su carrera por su condición de género?				
A) Si	B) No	C) Ns/ Nc		
15) En caso afirmativo ¿podría relatar un ejemplo?				
15)				
16) ¿Cuáles son las causas por las que se producen situaciones de inequidad basada en el género?				
A) Aspectos legales y reglamentarios	B) Cultura organizacional	C) Falta de capacitación y habilidades del personal femenino	D) Sociedad en la que predominan los valores masculinos	E) Otro:
17) ¿Conoce si han cambiado las normativas y reglamentaciones institucionales en relación a la mujer y el acceso a cargo de conducción en el SPB?				
A) Si	B) No	C) Ns/ Nc		
18) En caso afirmativo. ¿Podría mencionar alguna normativa o reglamentación que informe ese cambio?				
18)				
19) Si hubo algún punto del desarrollo de carrera que considera importante y no fue indagado, puede agregarlo en este momento				
19)				

Referencias Bibliográficas

LIBROS

- Aktouf, O. "Méthodologie des sciences social set aproche qualitative des organiza-tions. Sainte-Foy", Presses de l'Université du Québec, 1992.
- Bottinelli, María Marcela, "Metodología de Investigación. Herramientas para un pensamiento científico complejo Buenos Aires", Ediciones Autor, 2003.
- de Beauvoir, Simone. "Le Deuxième Sexe", Ed Gallimard, 1949
- Erving Goffman. "Estigma. La identidad deteriorada", Amorrortu, 2003.
- Grawitz, M, "Métodos y técnicas de las ciencias sociales, Ed. Editamexicana, 1984.
- Klein Viola "El carácter femenino, historia de una ideología", Ed Paidos, 1951.
- Lincoln, Yvonna y Guba, Egonl, "Paradigmatic controversies, contradictions and emerging confluences" en Denzin, Norman and Lincoln Yvonna Handbook of qualitative research Thousands Oaks California, segunda edición, Sage publications, 2000.
- Mayer, R.; Ouellet, F. "Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux", Ed Gaëtan Morin Éditeur, 1991.
- Vaerting, Mathilde y Mathias, "The Dominant Sex A Study In The Sociology Of Sex Differentiation", 1923.
- Schein, E.H. "La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica", Plaza y Janés, 1998.
- Stern, Fernando, "El estigma y la discriminación", Ed Centro de Publicaciones educativas y material didáctico; 2003.

ARTICULOS

- Maglio Francisco, "Reflexiones y algunas confesiones". Ed. Publicaciones Latinoamericanas S.R.L, 2004

- Menichelli Fernando, Milanesi G, Pasquaré C, Menichelli A., “El enfoque cualitativo en el estudio de representaciones sobre el trabajo en sujetos privados de la libertad”, 32º Congreso Nacional de ADENAG Administración y Diversidad. Nuevos espacios para la Docencia, 2016
- Sirvent, María Teresa Breve diccionario Sirvent. “Conceptos iniciales básicos sobre investigación en Ciencias Sociales”, Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, 1999.
- Sirvent, María Teresa, “Los diferentes modos de operar en investigación social”, Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, 1999.

PUBLICACIONES EN INTERNET

- Centro de Información Naciones Unidas CINU. <http://www.cinu.mx/acerca/>, 2000, 08/04/2018.
- Declaración Universal delos Derechos Humanos. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, 08/04/2019
- Decreto 886/92. Artículo 52º. <https://ar.vlex.com/vid/decreto-886-35561961/>, 08/04/2019
- Decreto 2.458/94. <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/04-1675.html/>, 08/04/2019
- Ley 12.029. <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/04-1675.html/> , 08/04/2019
- Ley Orgánica del servicio Penitenciario N° 9079 Texto actualizado con las modificaciones introducidas por las Leyes 10158, 10316, 10358 y 11257. <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-9079.html/> , 08/04/2019
- Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros. Boletín Oficial e Impresiones del Estado. <http://www.gob.gba.gov.ar/> , 08/04/2019

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

- Constitución de la Nación Argentina. Art.16
- Decreto Reglamentario 342/81 de la Ley de Personal 9578/80, Artículo 52 Art 65.
<https://procedimientospb.wordpress.com/2016/01/20/decreto-34281-regl-dec-957880/>
- Center For Latin AmericanStudies. Constitución de 1994.Julio11, 2011. Elaborado por Eleonor Faur.“Desafíos para la igualdad de género en Argentina”. Ed. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2008.
- Manual de Buena Práctica Penitenciaria Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1998
- Revista Cambio S.P.B.Nº 15, Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales del Servicio Penitenciario Bonaerense2012. Pág. 38, 2012