

Módulos de Respeto

Manual de Aplicación



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

SECRETARÍA GENERAL
DE INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COORDINACIÓN TERRITORIAL
Y MEDIO ABIERTO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE TRATAMIENTO Y
GESTIÓN PENITENCIARIA

Módulos de Respeto

Manual de Aplicación



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

SECRETARÍA
GENERAL
DE INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
[http:// publicacionesoficiales.boe.es](http://publicacionesoficiales.boe.es)

Edita: Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica

NIPO: 126-11-109-4

NIPO en línea: 126-11-112-8

Depósito Legal: M-45784-2011

Imprime: Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo
Taller de Artes Gráficas del Centro Penitenciario de Madrid III (Valdemoro)
Ctra. Pinto - S. Martín de la Vega, km. 5 - 28340 Madrid

Relación de Autores del Manual de Aplicación:

José Manuel Cendón Silvan. *Director del Centro Penitenciario de León*

Esteban Belinchón Calleja. *Director Adjunto del Centro Penitenciario de León*

Henar García Casado. *Subdirectora de Tratamiento del Centro Penitenciario de León*



Índice

Capítulo 1. Definición	9
1. Introducción	11
2. ¿Qué son los módulos de respeto?	14
Capítulo 2. Fundamentos Teóricos	17
1. Clima social	19
2. Organización formal e informal	20
3. El Grupo	21
4. Aprendizaje	22
4.1. Reforzamiento	23
4.2. Reforzamiento negativo por evitación	24
4.3. Tiempo fuera de reforzamiento positivo	24
4.4. Modelado o aprendizaje vicario	25
4.5. Control conductual	26
4.6. Generalización del estímulo y la respuesta	26
Capítulo 3. Objetivos	29
1. Objetivos generales	33
2. Objetivos específicos	34
3. Objetivos operativos	35
Capítulo 4. El sistema de grupos	37
1. Principios del sistema de grupos	39
2. Los grupos de tarea	43
3. Obligación de exigir	44
4. Destino de economato	45
5. Funciones del responsable de grupo de tareas	46
6. Formación de los grupos de tareas	47
Capítulo 5. Las comisiones y los órganos de participación	51
1. La asamblea general (reunión diaria)	55
2. La comisión de convivencia	58
3. La comisión de acogida	60
4. La asamblea de responsables	63
5. Las otras comisiones	64

Capítulo 6. La evaluación	67
1. Qué evaluar	70
2. La evaluación diaria	72
3. La evaluación semanal	76
4. Las consecuencias	77
Capítulo 7. Cómo construir un Módulo de Respeto	81
1. Definición del perfil de módulo y proceso de selección de internos	83
2. Deshacer ideas equivocadas sobre los módulos de respeto	85
3. Especial atención a la infraestructura	90
4. Selección de encargados y formación de los grupo	91
5. Todo o nada	94
6. Atención a los funcionarios	95
Capítulo 8. Las actividades	97
Capítulo 9. Modelo para el desarrollo de actividades en el marco del sistema del sistema de Módulo de Respeto	111
1. Creación de actividades y la optimización de espacios	114
1.1. Optimización de espacios	116
1.2. Creación de las actividades	118
2. Los sistemas de control	120
3. La transmisión de información	123
3.1. Oficina de gestión informática	124
3.2. Reunión de profesionales	125
3.3. Reunión diaria de MdR	125
3.4. Reunión de funcionarios de MdR	125
3.5. Despacho del funcionario de enlace con directivo de MdR	126
3.6. Reunión de evaluación semanal MdR	126
Capítulo 10. Control del ambiente como herramienta terapéutica	127
Capítulo 11. Influencia de los MdR en el Centro Penitenciario	135
Capítulo 12. Modelos de intervención terapéutica en MdR	147
1. Intervención etiológica v.s. ambiental	149
2. La programación terapéutica en MdR	151
3. El Equipo Técnico como elemento motivador hacia los MdR	154

3.1. El diagnóstico y la valoración terapéutica desde los MdR	155
3.2. La colaboración de las ONG	159
3.3. Vicisitudes penitenciarias en MdR	160
4. Modelos de intervención terapéutica en MdR	162
4.1. MdR Terapéutico de Tratamiento en Drogodependencias	163
4.2. Programa Simbiosis	165
4.3. MdR de baja exigencia	167
4.4. Módulo Mixto	167
4.5. MdR del departamento de enfermería	168
4.6. MdR de talleres y bolsa de trabajo	169
4.7. MdR de jóvenes y deporte	170
4.8. MdR de extranjeros y adaptación a MdR	171
Bibliografía	173

Capítulo I

Definición

1. Introducción

2. ¿Qué son los Módulos de Respeto?

Esteban Belinchón Calleja

I. Introducción

En el Centro Penitenciario de León en Mansilla de las Mulas comenzamos a trabajar en el año 2001 en lo que hoy se conocen como Módulos de Respeto. Desde el verano de 2005 venimos recibiendo periódicamente visitas de grupos de funcionarios que, como miembros de equipos multidisciplinares o en la fase práctica de cursos de formación, tienen como objetivo la creación de MdR en sus centros de trabajo.



Los MdR son, entre otras cosas, un sistema de organización de la vida en prisión que ha demostrado ser útil, realista y generalizable para la consecución de los objetivos terapéuticos, formativos, educativos y de convivencia de la institución penitenciaria. Son programas de intervención con instrumentos, dinámicas, estructuras y pautas de actuación y evaluación definidas y sistematizadas.

Sin embargo existía entre nosotros la sensación de que algo estaba fallando en este proceso de extensión del programa. Algunas cuestiones que se han ido planteando por los grupos de trabajo de otros centros, o las ideas que algunos profesionales venían formulando, nos hicieron pensar que posiblemente fuera necesario intentar transmitir de manera diferente lo que estaba llegando a quienes se interesaban por este programa.

Estas ideas distorsionadas se relacionaban generalmente con cuestiones como la desmesurada importancia que se atribuía a los sistemas informáticos, las percepciones erróneas sobre lo que es el MdR como tal, las creencias erróneas sobre la toma de decisiones o las funciones que asumen los internos y el papel del funcionario.

En el primer aspecto, el informático, parece que para algunos profesionales contar con una buena base de datos era la pieza clave del sistema, solicitándonos una copia de la base de datos con la que trabajamos, que por otra parte ha sido elaborada de manera totalmente artesanal. Lo cierto es que durante todo el tiempo en que solo tuvimos un MdR y aún bastante tiempo con dos módulos funcionando, la única herramienta informática eran unas rudimentarias tablas de Word. En algún caso incluso nos han solicitado el traslado de los internos que se dedican a las tareas informáticas para poner el módulo en funcionamiento. Extremo a nuestro juicio totalmente innecesario.

En alguna ocasión se nos planteó la idea de prescindir de elementos esenciales de los módulos, como la estructura de grupos, argumentando que los crearían cuando fueran necesarios. Evidentemente los MdR no son la única forma posible de conseguir los objetivos terapéuticos y de convivencia que se persiguen, hay otras, pero si eliminamos las estructuras básicas de los módulos ya no estamos creando MdR, estamos haciendo otra cosa.

Las ideas erróneas que creemos más perjudiciales son aquellas que consideran que en los MdR lo más importante es la autogestión o que las evaluaciones son prescindibles o la peor de todas, que las evaluaciones las realizan los mismos internos.

Existe una publicación de la propia Secretaría General en la que se describen los elementos que integran un MdR. Por nuestra parte proveíamos de folletos, programas e incluso de herramientas informáticas a todos los que nos lo solicitaban y además se recibían constantes visitas de otros profesionales al centro, pero muy probablemente todos esos elementos se limitaban a describir lo externo, lo que se percibe con una

simple ojeada pero no a explicar por qué se hacen las cosas, cómo se hacen o qué tipo de ventajas plantean determinadas estructuras.

Con la intención de superar estas distorsiones y elaborar un instrumento de información sobre lo que es un MdR que explicara no sólo lo que se ve, sino también el porqué se hacen las cosas y que además fuera un instrumento útil para todos los que desearan acercarse a este sistema de trabajo penitenciario, elaboramos un documento de trabajo bajo los auspicios del Área de Diseño, Seguimiento y Evaluación de Programas de la Subdirección General de Tratamiento y Gestión Penitenciaria, que se ha difundido en los centros tanto en formato papel como digital. Este capítulo y los tres siguientes tienen como base este documento.

Una definición de MdR se hace ineludible, como contrapeso a la idea que parece haber calado en algunos profesionales de que son algo indefinido, voluble, coyuntural, que se va haciendo cada día en función de las circunstancias, las necesidades o las posibilidades.



Es cierto, como veremos a lo largo de este trabajo, que los MdR son una herramienta flexible que permite conformar sus estructuras en función de necesidades, medios y sobre todo objetivos. Pero, como se ha señalado antes, los MdR son sistemas de organización a la vez que programas de intervención con instrumentos, dinámicas, estructuras y pautas de actuación y evaluación definidas y sistematizadas.

2. ¿Qué son los Módulos de Respeto?

Un MdR es una unidad de separación interior de un centro penitenciario en donde la inclusión del interno es voluntaria y lleva implícita la aceptación de las normas de módulo, que regulan:

1. El **área personal** referente a higiene, aspecto, vestuario y cuidado de celda.
2. El **área de cuidado del entorno** (tareas del módulo) relativa a la utilización y mantenimiento de los espacios comunes.
3. El **área de relaciones interpersonales** que incluye todas las interacciones del sujeto con otros internos, con funcionarios, terapeutas y personal del exterior.
4. El **área de actividades** que regula la programación de actividades de cada interno, independiente de las tareas del módulo que le corresponda a su grupo, que comprende todos los días de la semana y todas las horas del día, en la que se determinan qué actividades debe realizar en cada momento y planifica los tiempos de ocio.



Pero todo ello se estructura sobre tres ejes:

- Un sistema de organización en grupos
- Un procedimiento inmediato de evaluación
- Una estructura de participación de los internos

Las tareas de reparto de comidas, mantenimiento, orden y limpieza de las zonas comunes (tareas de módulo) son asumidas por todos sus residentes, por lo que no existen los puestos tradicionalmente denominados “destinos”.

Los sectores de tareas de módulo se distribuyen entre grupos fijos conformados según criterios específicos de organización y tratamiento. En cada uno de estos grupos existe un interno responsable con funciones de representación, organización, distribución de tareas, aculturación y mediación entre sus miembros.

Todos los residentes son evaluados diariamente por el funcionario del módulo en cuanto al cumplimiento de las normas de MdR. Las evaluaciones de cada uno de los integrantes del grupo repercuten en las tareas que el grupo tendrá que asumir cada semana.

Los internos también son evaluados semanalmente por el Equipo Técnico que realiza una evaluación global relativa a la evolución del interno en su Programa Individualizado de Tratamiento -PIT-.

En los módulos de respeto existen al menos las siguientes estructuras de participación de los internos en la gestión del módulo:

- La **Reunión Diaria ó Asamblea general** de todos los internos del módulo con un miembro del Equipo Técnico, generalmente el educador.
- La **Asamblea de Responsables** que se reúne, al menos, una vez a la semana.
- La **Comisión de Acogida y la Comisión de Convivencia**.

Por último, una característica esencial de los módulos de respeto es la consecución de un clima de convivencia que permita mantener las celdas abiertas durante los horarios de actividad.

Capítulo 2

Fundamentos Teóricos

1. Clima social.
2. Organización formal e informal.
3. El grupo.
4. Aprendizaje.
 - 4.1. Reforzamiento.
 - 4.2. Reforzamiento negativo por evitación.
 - 4.3. Tiempo fuera de reforzamiento positivo
 - 4.4. Modelado o aprendizaje vicario.
 - 4.5. Control conductual.
 - 4.6. Generalización del estímulo y la respuesta.

Henar García Casado

Antes de introducimos en el análisis de las dinámicas, estructuras y objetivos de los MdR consideramos necesario revisar algunos constructos, procesos y técnicas del campo de la psicología que han servido de fundamento para elaborar este modelo de intervención penitenciaria.

I. Clima social.

Este concepto hace referencia al ambiente subjetivo o psicológico de una organización o a la atmósfera que se alcanza en un grupo en función del setting (escenario de conducta) de desarrollo del propio grupo.

El concepto de clima social implica la actividad cognitiva del sujeto para subjetivar la información proveniente del medio y elaborar juicios acerca de ese ambiente. Esa percepción puede ser influida por dimensiones psicológicas (personalidad) y por variables estructurales.

Los componentes de este concepto de clima social son:

- Roles: Expectativas de los otros sobre la conducta apropiada en una posición específica.
- Normas: Expectativas de grupo compartidas sobre la conducta apropiada, influyéndola a través del aumento de su consistencia y predictibilidad.
- Poder: En una organización, los miembros ceden algo de la libertad individual para formar parte de un todo, que les ayuda a conseguir sus metas comunes.
- Cultura: Es el producto de la lengua, valores, creencias, actitudes y costumbres de una organización.

2. Organización formal e informal.

Una organización social es un conjunto humano definido, con límites fijos e identificables, con una ordenación normativa, con un sistema de autoridad jerárquico y de coordinación y comunicación entre sus miembros, desarrollando éstas actividades y tareas diferenciadas orientadas a un fin concreto y establecido.



Los experimentos de Hawthorne en la Western Electric, coordinados por Elton Mayo, pusieron de relieve la importancia de un sistema informal en el funcionamiento de la Organización. Se distingue entre:

Organización formal → La normativa existente determina los objetivos a alcanzar, los procesos de trabajo y su planificación. Todo está definido, no quedando nada a la espontaneidad (actividades, fines, relaciones, etc.). Esta organización formal establece las relaciones sociales, los principios y valores que van a marcar la convivencia y el clima de la institución.

Organización informal → Aparte de esta organización formal, con sus normas, organigramas y características definidas expresamente, existe una organización informal, es

decir, psicológica y social, en la que se establecen relaciones sociales importantes entre sus miembros, que van a determinar su funcionamiento. Esta organización no está creada intencionadamente para conseguir unos fines concretos, ni las relaciones que se establecen se encuentran determinadas de manera rígida ni estructurada, sino que surgen de manera espontánea y vivencial.

La organización informal está constituida por interacciones y relaciones sociales entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización formal. Se caracteriza porque surge a partir de las interacciones de la organización formal, de manera espontánea (no planeada), es independiente de la voluntad de los que dirigen la organización, puede llegar a contribuir a los objetivos de la organización, así como también en ciertas ocasiones pueden dificultar la consecución de los mismos y, en general, se dan entre las personas que tienen afinidad o comparten valores en común.

3. El grupo.

El grupo es definido por Steiner como el conjunto de individuos mutuamente respondientes. El grupo es un elemento fundamental en el mundo social, hablándose de la condición social del ser humano y de la importancia de los grupos en la conformación de ideas, actitudes y conductas de los sujetos. Un grupo supone un conjunto de valores compartidos, un conjunto de recursos y habilidades destinados a la realización de actividades, un conjunto de normas que prescriben o proscriben (que definen roles), y una meta o conjunto de metas definidas hacia donde se dirigen los esfuerzos.

Conceptos como pertenencia, referencia, identidad común, intercambio de roles, red social, liderazgo, etc. son conceptos básicos presentes en los grupos sociales.

Para Durkheim es el grupo en el que, por un lado “presiona” al individuo para actuar en ciertos sentidos y por otro contribuye a la estabilización de su situación personal.

Dentro de la configuración del grupo es preciso hacer referencia al concepto de rol social, utilizado por la sociología para definir los papeles con los que los individuos se representan a sí mismos dentro del grupo. El contenido de un rol social está relacionado siempre con el de otros roles. Los roles no son comportamientos rígidos,

arbitrarios ni automáticos, si bien están más o menos estandarizados en una determinada cultura.

En este sentido, es obligado hacer referencia a la corriente criminológico-social del Labelling Approach a partir de la cual varios autores, entre ellos Tannembaum o los integrantes de la Nueva Escuela de Chicago (Goffman, Lemert, Lamneck y Becker), entienden que la desviación social es el resultado de un proceso psicosociológico a partir del cual determinados grupos sociales buscan el mantenimiento de unas condiciones que les permitan disfrutar de posiciones privilegiadas. No importan tanto las causas por las que se incide en el delito, sino el proceso mismo del fenómeno, que acaece a través de una desviación primaria que desencadena reacciones oficiales y un etiquetamiento como delincuente asimilado por el individuo, siendo esto la desviación secundaria.

El delito (o la conducta desadaptada) no puede comprenderse si se prescinde de la reacción social que provoca, del proceso social de definición y selección de determinadas personas y conductas etiquetadas como delincuentes (o desadaptadas). La desviación no es una cualidad del individuo, sino una cualidad de los procesos de interacción, existe sólo en los presupuestos normativos y valorativos de los miembros de una sociedad. No interesan las causas de la desviación (primaria), sino los procesos de victimización, siendo los agentes de control social los que crean la criminalidad al etiquetar a sujetos y conductas (desviación secundaria).

4. Aprendizaje.

Aprendizaje es el cambio estable de la conducta, producido como resultado de la práctica (Hilgard y Marquis). Ésta, al igual que otras definiciones de aprendizaje, sólo hace referencia a una de sus facetas. Ello da cuenta de la dificultad de su conceptualización dadas sus múltiples formas de manifestación y sus diversificados mecanismos de asimilación

En la modificación de conducta es necesario tener en cuenta los distintos procesos de aprendizaje implicados en la adquisición y eliminación de conductas.



Thorndike fue el primer autor que hizo una aproximación científica al estudio de los efectos de la recompensa-castigo sobre la conducta, tanto en el aprendizaje animal como humano. Watson se centra en el estudio de la conducta medible, descartando cualquier referencia a la mente o estados subjetivos; adopta como unidad de la conducta aprendida el reflejo condicionado y asume que todo aprendizaje puede explicarse por los principios definidos por Pavlov. Skinner diferencia el condicionamiento Tipo I y Tipo II u operante, considerando la mayoría de la conducta social como operante.

La teoría del aprendizaje social se basa en que las personas aprenden nuevas conductas tanto a través del refuerzo o castigo, como a través del aprendizaje observacional de los factores sociales de su entorno. Si las personas ven consecuencias deseables y positivas en la conducta observada, es más probable que la imiten, la tomen como modelo y la adopten.

4.1. Reforzamiento.

El reforzamiento es el principal método para instaurar una conducta, fortalecerla y aumentar su frecuencia. Consiste en la aplicación de un estímulo (reforzador) positivo o en la retirada de uno negativo o aversivo contingentemente a la ocurrencia de una respuesta.

Reforzamiento positivo → Consiste en aplicar un reforzador positivo, agradable o deseable, contingentemente a la ocurrencia de la conducta objetivo.

Reforzamiento negativo → Consiste en retirar un reforzador negativo o estímulo aversivo contingentemente a la respuesta objetivo.

En ambos casos el efecto buscado es el mismo: instaurar, fortalecer y hacer más frecuente una determinada conducta.

4.2. Refuerzo negativo por evitación

La evitación consiste en el desarrollo de una conducta con el fin de hacer que no aparezca o cese una estimulación aversiva.

El aprendizaje de evitación activa hace referencia a la capacidad de las personas para evitar el acontecimiento aversivo, aprendiendo una conducta positiva aceptada por el resto de miembros del grupo.

En este sentido, la concepción del “negativo” como figura de la evaluación diaria, que como se verá es básica en la formulación de los MdR, respondería a esta modalidad de refuerzo negativo por evitación. Los internos desarrollan conductas positivas y adaptadas con el objetivo inicial de evitar la imposición del negativo por el funcionario.

El objetivo final es lograr que estas conductas positivas y adaptadas sean interiorizadas y asumidas por el interno, transformándose después en un reforzador positivo natural, dada su implicación positiva en la autoconcepción individual y grupal del interno.

4.3. Tiempo fuera de reforzamiento positivo.

Consiste en la supresión de la oportunidad de lograr consecuencias reforzantes, es decir, retirar las condiciones en las que el sujeto puede obtener “premios” por su conducta, o también, sacar al sujeto del medio que le resulta gratificante durante un buen periodo de tiempo. Puede utilizarse cuando se conoce cuáles son los refuerzos que mantienen una conducta pero no se puede controlar las fuentes que los otorgan.

Así, en algunos supuestos de manifiesta inadaptación a la política organizativa de los MdR, el equipo técnico puede valorar la expulsión del módulo de manera temporal, el tiempo suficiente para que el interno perciba la ausencia del refuerzo positivo que le proporciona formar parte de este sistema.



4.4. Modelado o aprendizaje vicario.

Bandura, desde sus primeros trabajos denuncia las insuficiencias del conductismo en cuanto a la necesidad de aplicar el refuerzo directo para aprender una determinada conducta. Defiende la existencia de un nuevo proceso de aprendizaje: el modelado. Establece que la conducta puede adquirirse o modificarse en función del refuerzo vicario, es decir, a partir de las consecuencias que un tercero (modelo) reciba de sus respuestas, convirtiéndose en sujeto a *imitar*.

Aprendemos a través de la mediación de los procesos cognitivos que nos permiten observar, imaginar, pensar y ponernos en el papel de otras personas que efectúan determinadas conductas y obtienen consecuencias por ello. Este aprendizaje se produce sin necesidad de que nosotros realicemos la conducta del modelo en el preciso instante en que la observamos. La repetición dependerá más bien de las consecuencias que tenga para el individuo. Los modelos ejemplares sirven para reflejar normas sociales a fin de mostrar una descripción práctica y evidente de la conducta apropiada que debe seguirse ante determinadas situaciones estimulativas.

Del mismo modo, la imitación y la provisión de modelos significan un medio de transmisión de pautas de conducta.

4.5. Contrato conductual.

Contrato conductual o contrato de contingencia es un acuerdo, generalmente por escrito, en el que se especifican las conductas que la persona (contrato unimodal) o personas (contrato multimodal) implicada/s en el mismo, está/n dispuesta/s a realizar y las consecuencias del cumplimiento o del incumplimiento de dicho acuerdo.

Se parte de la base de que las conductas están controladas por sus consecuencias, con el objetivo de que no se produzcan refuerzos inadecuados para conductas inadecuadas o falta de refuerzo para conductas deseadas.

El contrato conductual suele ser parte integrante de los paquetes multicomponentes de tratamiento desde la terapia y modificación de conducta, pudiéndose establecerse tanto en la fase de recogida de información como en la de intervención. El contrato conductual es una técnica que se fundamenta en el reforzamiento recíproco y que se encuadra dentro de las técnicas que fomentan el autocontrol, de ahí que sea especialmente útil para personas con escasa capacidad de autorreforzamiento. Su objetivo es aumentar la probabilidad de emisión de respuestas de baja frecuencia. El procedimiento es llegar a un compromiso escrito de intercambio o correspondencia entre conducta y consecuencias.

Un ejemplo de contrato de conducta se adjunta en el **ANEXO I**.

4.6. Generalización del estímulo y la respuesta.

Una vez conseguida la meta de incrementar una conducta deseada o reducir una indeseada, el mayor problema consiste en trasvasar los nuevos comportamientos aprendidos a las situaciones naturales, es decir generalizarlos.

Constantemente se están desarrollando programas de intervención psicológica en las prisiones que se enfrentan al problema de trasladar sus efectos favorables al exterior de la prisión, asegurando su mantenimiento y continuidad mediante la integración comunitaria.



Una intervención no puede considerarse eficaz si no se produce la generalización, pasando de situaciones de mayor control a otras de menor control y diseñando ambientes de entrenamiento que sean representativos de un amplio rango de situaciones naturales.

La modificación de conducta se preocupa por la transferencia o generalización de los nuevos comportamientos adquiridos por los sujetos, estableciendo que ésta debe producirse en tres direcciones:

- Los cambios de conducta producidos deben mantenerse en el tiempo, ser perdurables más allá de las condiciones de aprendizaje.
- Los cambios de conducta producidos deben mostrarse en lugares distintos a aquellos en los que tuvo lugar el programa.
- Los cambios de conducta producidos deben alcanzar al mayor número de conductas del sujeto y posibilitar el desarrollo de nuevos comportamientos no entrenados directamente.

Capítulo 3

Objetivos

1. Objetivos generales.
2. Objetivos específicos.
3. Objetivos operativos.

Henar García Casado

En nuestro sistema penitenciario existen una serie de mecanismos y procedimientos que partiendo del análisis de carencias y necesidades del interno, se planifican actividades de tratamiento con el objetivo de conseguir una mejora en sus aptitudes, actitudes, hábitos y valores deficitarios, que le permitan una mejor integración en su entorno social.

Antes de plantearse la intervención en un colectivo como el que conforma un centro penitenciario, es necesario conocer qué mecanismos operan en su interior y como influyen en el comportamiento de las personas que lo integran.

Los grupos sociales tienen sus propias dinámicas, estructuras y pautas de desarrollo y evolución que obedecen a leyes internas independientes de sus integrantes. En este sentido el colectivo de internos, puede ser explicado con los mismos parámetros que utilizan las ciencias sociales y de la conducta para describir a los grupos sociales.



En nuestro caso cobra especial relevancia el concepto de organización informal o grupo informal ya mencionado en los fundamentos teóricos. En todas las organizaciones el individuo está integrado en grupos formales y otros que surgen de manera informal. Los primeros tiene como fin la consecución de los objetivos de la organización y su estructura es conocida, está perfectamente explicitada y es reconocida formalmente tanto por los integrantes de la organización como por los observadores externos. Los segundos surgen de manera natural, cubren otro tipo de necesidades personales que la organización formal no satisface, se fundamentan en valores, afinidades, creencias y tiene sus propias estructuras de liderazgo que no tienen porque corresponder con las de la organización formal. La organización informal determina en gran medida a la organización formal, estableciendo normas y criterios de actuación no explícitos pero que influyen sobre el individuo mediante la presión de grupo, siendo más importante y definitiva esta presión y este esquema de valores que el oficialmente establecido por la estructura formal.

En el colectivo de internos, nos encontramos con una serie de valores, actitudes, hábitos de comportamiento y estructuras que surgen sistemáticamente y que generalizando se pueden sintetizar en:

1. **Una jerarquización** propia basada en el prestigio que otorgan elementos como el tipo de delito (atracador, asesino, tironero, traficante), en el pasado personal, en el dinero, etc.
2. **Un reparto de roles:** líderes, informadores, cobradores, *pringaos*...
3. **Un sistema de valores complejo** que incluye aspectos como solidaridad entre sus miembros, reparto de beneficios, oposición al sistema, estigmatización de algunas conductas (violadores, etc.)
4. **Una actitud hacia el funcionario y lo institucional de victimización y manipulación** con aparente sumisión, pero que considera el trato excesivo y no finalista con el funcionario como propio de traición, enchufismo etc.
5. **Una distribución inconexa del tiempo**, con una estructuración de sucesión de momentos rutinarios sin objetivo ni planificación. Se observa una continua búsqueda de sensaciones. (Compadre, 1995)



Tradicionalmente, cuando un profesional se plantea la intervención con un interno o con un grupo, lo habitual es que parta de la constatación de que el interno va a estar inmerso en este clima social que la prisión genera *per sé*, dando por hecho que esto tiene que ser así, aceptándolo e intentado construir a partir de esta realidad que podemos llamar carcelaria.

El modelo de MdR se plantea romper esa realidad e intervenir en el núcleo mismo del grupo, utilizando los recursos que este genera para la consecución de objetivos terapéuticos.

El objetivo de los MdR es conseguir un clima de convivencia homologable en cuanto a normas, valores, hábitos y formas de interacción al de cualquier colectivo social normalizado.

I. Objetivos Generales

Podemos distinguir tres objetivos generales del sistema de MdR:

- La creación de un clima social normalizado que sirva de marco a los programas de tratamiento específicos.

- La ruptura de la dinámica carcelaria a través de la modificación de las relaciones de grupo.
- El desarrollo de programas de tratamiento en hábitos, valores y actitudes.



2. Objetivos Específicos

Para la consecución de estos objetivos de carácter general se plantean estructuras, sistemas y procedimientos de trabajo y organización, que se concretan en objetivos de carácter específico que podemos agrupar en tres categorías:

I. Objetivos en el **área individual**:

- Desarrollar y mantener hábitos de higiene personal (cuidado de la autoimagen).
- Fomentar el cuidado y organización del espacio personal.
- Valorar la puntualidad, el trabajo y el esfuerzo en el desempeño de actividades y tareas.

2. Objetivos en el **área comunitaria**:

- Implicar en el cuidado del entorno y asumir responsabilidades.
- Aceptar la capacidad del otro para organizar.
- Asumir las propias responsabilidades frente al grupo y la comunidad.
- Desarrollar hábitos de participación y dialogo.

3. Objetivos en el área de las **relaciones interpersonales**:

- Erradicar todo tipo de violencia y agresividad, tanto física como verbal.
- Resolver los problemas y conflictos por las vías socialmente aceptables.
- Desarrollar la empatía y fomentar comportamientos solidarios.

Estos objetivos permitirán la consecución de una mejora considerable en la calidad de vida de los internos, una baja o nula conflictividad y un aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores.

3. Objetivos operativos

Bajando hasta el primer escalón en el campo de los objetivos, los objetivos operativos, y siendo conscientes de la imposibilidad de abarcar toda la casuística, se adjunta en **ANEXO II** el cronograma y las normas sobre celdas, patio y zonas comunes en donde se detallan conductas concretas a observar, controlar, evaluar e incentivar.



Capítulo 4

El sistema de Grupos

1. Principios del sistema de grupos.
2. Los grupos de tarea.
3. Obligación de exigir.
4. Destino de economato.
5. Funciones del responsable de grupo de tareas.
6. Formación de los grupos de tareas.

Esteban Belinchón Calleja

I. Principios del sistema de grupos

Si hubiera que elegir de entre los elementos que conforman un Módulo de Respeto el que confiere al sistema el carácter peculiar y diferenciador en relación a otros programas de intervención, sin duda elegiríamos el sistema de grupos.

De alguna manera el sistema de organización por grupos fue una imposición de las circunstancias. Habíamos creado un módulo terapéutico tradicional, con un número reducido de internos, con altos niveles de exigencia en los aspectos de cuidado personal, implicación en el mantenimiento del entorno, utilización correcta de las zonas del módulo, relaciones interpersonales, actividad programada durante todo el día y, lo que era más novedoso, utilizando la “programación”, es decir, la planificación de toda la vida penitenciaria del interno hasta su salida en libertad definitiva, en función del programa de tratamiento individualizado. El problema empezó cuando hubo que aumentar el número de internos en el módulo, en definitiva para llenarlo. Fue entonces cuando se puso en práctica el sistema de grupos.

En principio se trataba de una fórmula que perseguía mantener los altos niveles de logro y exigencia conseguidos con un grupo reducido de internos, en un módulo al 150% de su capacidad ideal. La ventaja más importante es que con su aplicación se hace posible reproducir esquemas sociales normalizados de control en el microcosmos que se crea en un módulo de respeto.

El objetivo de los Módulos de Respeto es conseguir un clima de convivencia homologable en cuanto a normas, valores, hábitos y formas de interacción al de cualquier colectivo social normalizado.

Para lograr este objetivo debemos fijar nuestra atención y reflexionar sobre algunos aspectos de lo que entendemos habitualmente por “*relaciones sociales normalizadas*”.

Cualquier persona adaptada en nuestro sistema de convivencia entra en contacto diario con diversos colectivos en los que existen una serie de normas y costumbres no escritas pero que son respetadas y conocidas por todos sus miembros y cuyo incumplimiento es sancionado por el refuerzo-castigo social. Es difícil ver hoy en día a alguien fumar en un cine o en un hospital o, que la gente en una representación de una obra de teatro esté constantemente levantándose para ir al servicio o, que en un restaurante alguien coma con las manos o, ir con el torso descubierto en un autobús.

Otro mecanismo que utilizamos habitualmente en las relaciones sociales normalizadas es el *intercambio de roles de autoridad*. Independientemente del nivel social, el nivel económico o formativo reconocemos la autoridad a determinadas personas en función del contexto. Así el magistrado juez que conduce su vehículo por la ciudad debe seguir las indicaciones del policía municipal, este a su vez en el cine sigue las indicaciones del acomodador quien en el avión obedece a la azafata y esta en el tren al revisor quien a su vez tendrá que obedecer al policía municipal cuando conduzca su vehículo.



Podríamos seguir enumerando normas y situaciones que en nuestro quehacer diario damos por sentado que se van a respetar o a desarrollar de una manera prefijada y socialmente aceptada. La mayor parte de estas conductas sociales o educadas son

mantenidas por dos razones principales. La primera, es que estamos convencidos de que es necesario seguir estas normas para que todo funcione mejor y, la segunda, pero no menos importante, es que existe una presión de grupo para que eso se cumpla. El mero hecho de poder ser calificados como mal educados, incívicos o molestos sirve para que muchas de esas conductas consideradas correctas se mantengan, así como para evitar o extinguir otras que se consideran inadecuadas.

Si en las relaciones sociales normalizadas esto funciona así, en gran medida porque normalmente aceptamos que es una buena forma de organizarnos para convivir mejor, es decir, para que las cosas nos vayan bien, ¿por qué las relaciones entre personas internadas en una prisión no siempre siguen estas mismas pautas? ¿Acaso los internos no consideran que si sus relaciones con los otros se fundamentan en los principios del respeto, la educación, el cuidado por el medio y el mantenimiento de un cierto orden no les va a ir mejor?

Otro fenómeno que se da en las relaciones normalizadas y que está muy relacionado con la presión social es lo que se conoce como *organización informal*.

La organización informal es la que se forma en base a las relaciones de amistad, rechazo, liderazgo de opinión, afinidad de intereses e ideales entre los miembros de una organización formal. Se conforma mediante interacciones y relaciones sociales entre las personas. La organización informal tiene un gran peso en el funcionamiento de la organización, hasta el punto de que muchas veces es la que de verdad está marcando la realidad de las cosas. Acepta, boicotea, impulsa o rechaza las normas, los esquemas y los líderes de la organización formal y, desde luego, es la que más determina la vivencia personal de cada sujeto.

Una cuestión importante a considerar es el hecho de que estas pautas y formas de interacción que regulan lo que hemos llamado las relaciones sociales normalizadas se dan de forma que podemos llamar *natural* en los grupos sociales. Estos tienen su propia dinámica y evolución, crean normas, valores, ideas, líderes, pautas, relaciones e interacciones de muy diversa índole que los psicólogos y sociólogos se limitan a describir, sistematizar, clasificar y explicar, pero nunca a construir.

Al hilo de esta última reflexión cabe plantearse el hecho de que el colectivo de internos como grupo tiene también un sistema peculiar de valores, hábitos, liderazgo y relaciones y que también en ellos se dan la presión social y la organización informal. Este sistema surge también de la manera que hemos llamado "natural". Podemos decir

que si no intervenimos, si dejamos que las cosas sigan su cauce, lo esperable es que el colectivo de internos se adapte a las características descritas y sistematizadas en un gran número de libros, artículos y ensayos, seguramente conocidos por el lector, que nos llevan a calificar a los internos en función de su grado de inmersión en ese sistema como más o menos prisionizados.

Si intentamos que los valores, hábitos y conductas considerados adecuados en colectivos normalizados sean los que imperen en las relaciones de los internos en un módulo penitenciario tenemos que contar con que este sistema se va a encontrar con otro ya establecido, con otro que surge de forma natural en el grupo de internos, por lo que para modificar los valores y hábitos imperantes en ese sistema de relaciones tendremos que crear un sistema artificial en el que se utilicen los mismos elementos que están manteniendo las pautas de conducta en esos colectivos: la presión social, el reconocimiento de la capacidad del otro para organizar y dirigir en función de la situación, las estructuras naturales que se forman en los grupos al margen de las formales y la convicción de que las cosas funcionan mejor para todos bajo esos presupuestos.

Esa estructuración artificial o intervención es la esencia de un Módulo de Respeto y, el sistema de grupos, uno de los instrumentos esenciales para llevarla a cabo.



2. Los grupos de tarea

Todos los internos de un Módulo de Respeto en nuestro centro están integrados en uno de los siete grupos de tarea que existen. La razón de por qué siete grupos y no diez o seis es de la misma índole que la que nos explican en los manuales de matemáticas sobre la utilización generalizada del sistema decimal, en base diez. Esta suele ser el hecho de que tenemos diez dedos y a nuestros primeros matemáticos les resultó muy natural asociar cada número a una cantidad de dedos.

Tenemos módulos con 72 celdas y 72 internos, así que hicimos grupos de 10 internos con lo que obteníamos siete grupos de internos y nos sobraban dos. Enseguida veremos que el único de los destinos tradicionales que no desaparece en un módulo de respeto es el de economato, así que las cuentas cuadraban solas, siete grupos de diez internos y los dos restantes serían los *economateros*, que forman el grupo cero.

Ya se ha indicado que en los módulos de respeto no existen los puestos que se conocen tradicionalmente en los módulos ordinarios como “destinos”. Los grupos de internos son **Grupos de Tareas**. Cada grupo se responsabiliza semanalmente del mantenimiento y funcionamiento de una zona del módulo.

Las siete zonas de tareas en las que se divide un módulo son: comedor, office, sala, galería, cristales, patio y zona de talleres ocupacionales. Cualquiera que conozca un módulo de un centro tipo se dará cuenta enseguida de que la carga de trabajo entre las zonas no es ni mucho menos equilibrada. La sala de estar es un espacio que se utiliza continuamente y por lo tanto se ensucia y descoloca generando un volumen de trabajo muy superior a los cristales del módulo que prácticamente con una limpieza a fondo semanal y unas pequeñas tareas de mantenimiento diario están en perfecto estado.

Esa asimetría en las cargas de trabajo es también un elemento importante en el sistema del módulo. Los grupos eligen la tarea a realizar durante la semana en función de las valoraciones obtenidas individualmente por sus miembros, con lo que la valoración de cada sujeto determina la tarea que tendrán que realizar todos los miembros de su grupo durante la semana siguiente.

Pero las obligaciones del grupo respecto a la zona del módulo asignada no se limitan a la realización de las limpiezas correspondientes: **el Grupo se responsabiliza de que la zona esté en perfecto estado de limpieza y orden durante todo el día**. Esto

aumenta aún más las diferencias entre la carga de trabajo de los grupos. Pensemos de nuevo en el ejemplo de la sala de estar en comparación con el grupo de cristales. Naturalmente el grupo también se responsabiliza de las tareas inherentes a la zona asignada: el grupo de office además de realizar el mantenimiento de la zona y de mantenerla siempre limpia se ocupa del reparto de comida.

3. “Obligación de exigir”

Cada zona del módulo lleva implícitas una serie de normas de correcta utilización. Así por ejemplo, no se pueden tirar colillas ni papeles al suelo, es preceptiva la utilización de papeleras y ceniceros y estos deben ser vaciados por el usuario cuando abandona la mesa de la sala, debiendo además colocar ordenadamente las sillas, etc.

Todos los internos del módulo tienen la obligación de utilizar correctamente las zonas comunes, cumpliendo las normas que se han establecido en cada caso.

Hemos indicado antes que el grupo que tiene la zona asignada es el responsable de que ésta esté siempre en perfectas condiciones pero no sólo porque se deba encargar de realizar el trabajo de limpieza y ordenación. Los miembros del grupo tienen la obligación de exigir el cumplimiento de las normas de utilización de su zona a todos los internos del módulo.



Este es uno de los puntos de conflicto más importantes entre los dos sistemas a los que hacíamos referencia al principio, el sistema de relaciones sociales en colectivos normalizados y el sistema de relaciones propio de los colectivos prisionizados. Esta obligación de exigir a los otros internos la correcta utilización de las zonas bajo su responsabilidad es una de las mayores objeciones que plantean muchos internos a la hora de integrarse en un módulo de respeto, por eso es muy importante la forma de abordar la cuestión, tanto en las entrevistas individuales como en las reuniones de grupo.

En los módulos de respeto los internos asumen la obligación de exigir a los otros el correcto uso de la zona asignada a su grupo, pero además deben estar dispuestos a reconocer la legitimidad, el derecho de los otros para exigirles a ellos ese uso correcto de la zona de responsabilidad. Naturalmente todo esto siempre dentro de los cauces determinados por una de las premisas básicas del módulo: la prohibición total de la violencia y agresividad física ó verbal y en el marco de uno de los elementos esenciales de intervención: el de las relaciones personales correctas con compañeros, funcionarios, terapeutas y personal del exterior.

Para abordar las reticencias de los internos a la hora de asumir y reconocer estas responsabilidades y derechos podríamos utilizar el argumento del bien común, pero este argumento choca enseguida con las resistencias a abandonar el código carcelario: *“a mi ningún preso me tiene que decir lo que tengo que hacer”* o *“yo no tengo por qué decirle a nadie lo que tiene que hacer, la gente ya es mayorcita”*. Es más eficaz apelar a la autoestima personal y a la necesidad y competencia de cada uno para luchar por sus derechos: si la zona de responsabilidad no está en las condiciones exigibles por la normativa el grupo responsable va a obtener una calificación negativa ó mejor dicho tantas calificaciones negativas como miembros tenga, con lo que si los internos de otros grupos no realizan un uso correcto están perjudicando a los responsables de la zona. A muchos internos les resulta más fácil asumir, en principio, el exigir a los otros que no les perjudiquen. Por eso resulta más eficaz cuando se aborda este aspecto del módulo de manera individual o, si es en grupo, plantear el derecho de cada uno a exigir que se respete su trabajo y a que los otros no le fastidien.

4. Destino de economato

Hemos indicado más arriba que existe un destino que se sigue manteniendo en los módulos de respeto, el de economato. Las implicaciones que este puesto tiene hacen conveniente que esta área de trabajo no sea de carácter rotativo. Por otro lado su

asignación a los internos viene siendo considerada tradicionalmente un reconocimiento de capacidad en ocasiones demostrada tras una trayectoria de conducta y esfuerzo extraordinarios. Por ello, los internos del economato, se integran en el grupo cero y asumen responsabilidades extras además de las propias del economato. Se hacen cargo del cuarto de limpieza general, del reparto de útiles de limpieza y vestuario y en ocasiones colaboran con el reparto de medicación, etc. No obstante están sometidos a la evaluación como cualquier otro interno siendo el grado de exigencia respecto a ellos mucho mayor que con el resto por razones obvias.

5. Funciones del responsable del grupo de tareas

Pero retomemos algunos aspectos de los grupos de tareas. Lógicamente las tareas encomendadas a un grupo no pueden ser realizadas por todos los miembros a la vez, el reparto de comidas por ejemplo se lleva a cabo por cuatro o cinco internos y los grupos están formados, en el mejor de los casos, por un mínimo de diez internos.

Para organizar estas y otras cuestiones en cada grupo hay un **Responsable**. El responsable tiene como principal función organizar las tareas, repartir trabajos y solucionar los problemas que puedan surgir entre los miembros del grupo. Tiene también la obligación de asistir a las reuniones semanales de la Asamblea de Responsables que se celebran los sábados, tras la limpieza general.

Hemos visto antes que el grupo se responsabiliza de la zona durante todo el día, el responsable debe, por ejemplo, decidir qué miembro del grupo va a estar pendiente de la sala en cada espacio de tiempo, y para ello tendrá que tener en cuenta las obligaciones de cada uno de los miembros del grupo, las actividades extramodulares, etc. Las indicaciones del responsable a los miembros de su grupo no se pueden discutir, no son cuestionables. Cuando el responsable decide que alguien hace una tarea el miembro del grupo tiene la obligación de hacerla. Las discrepancias con estas órdenes o sistemas de organización se disciernen posteriormente con el funcionario del módulo o con el educador.

El responsable del grupo tiene también la función de hacer de orientador entre los recién llegados. Bajo su tutela los miembros del grupo orientan a los nuevos sobre las peculiaridades de módulo, obligaciones y normas. El responsable es también la primera instancia que tienen los miembros del grupo para afrontar sus problemas con otros

internos. Es una instancia anterior a la comisión de convivencia de la que se hablará en capítulo dedicado a las comisiones y sistemas de participación.

Seguramente algún lector con experiencia penitenciaria esté pensando que este sistema puede dar lugar a algunas desviaciones o disfunciones, dadas las características de la población a la que va dirigido. La respuesta a esas cuestiones es que sí, que prácticamente todo lo que puede pasar ha pasado. Por eso es importante dejar claro que el sistema no funciona solo, que es necesaria una constante supervisión por parte de los funcionarios, tanto de interior como de tratamiento.

Por ejemplo, hemos detectado internos que compraban el trabajo de otros para que les hicieran sus tareas, con y sin anuencia de los responsables de grupo o casos de responsables que tenían castigados a algunos miembros o liberados a otros.

En cierta ocasión recibimos protestas de algunos internos porque su responsable sólo les mandaba a ellos realizar las tareas. Cuando nos reunimos con el grupo y el responsable resultó que había un acuerdo entre sus miembros por el que los que más negativos tenían estaban obligados a realizar todas las tareas. El acuerdo que no era malo del todo, sí era abusivo, así que se acordó que mantendríamos la norma de que en ese grupo las tareas más penosas serían encomendadas por el responsable a los que más negativos tuvieran, pero que nadie quedaba exento de realizar tareas. El paso siguiente fue comentar el asunto con los funcionarios del módulo y durante las siguientes semanas hacer un seguimiento especial del reparto de tareas de ese grupo, que resultó bastante aceptable y acorde con lo que se había establecido.

6. Formación de los grupos de tareas

Una cuestión importante en la organización del módulo es la manera de crear los grupos y de elegir a los responsables.

El módulo de respeto es un instrumento flexible que permite abordar problemas de índole diversa a través de sus estructuras. El establecimiento de criterios para formar los grupos debe estar en función de los objetivos que nos planteemos con el módulo y del tipo de internos con el que vayamos a trabajar. Tampoco tiene que ser un sistema inamovible, podemos cambiar de criterio cuando consideremos que un objetivo a alcanzar requiere este tipo de cambios.

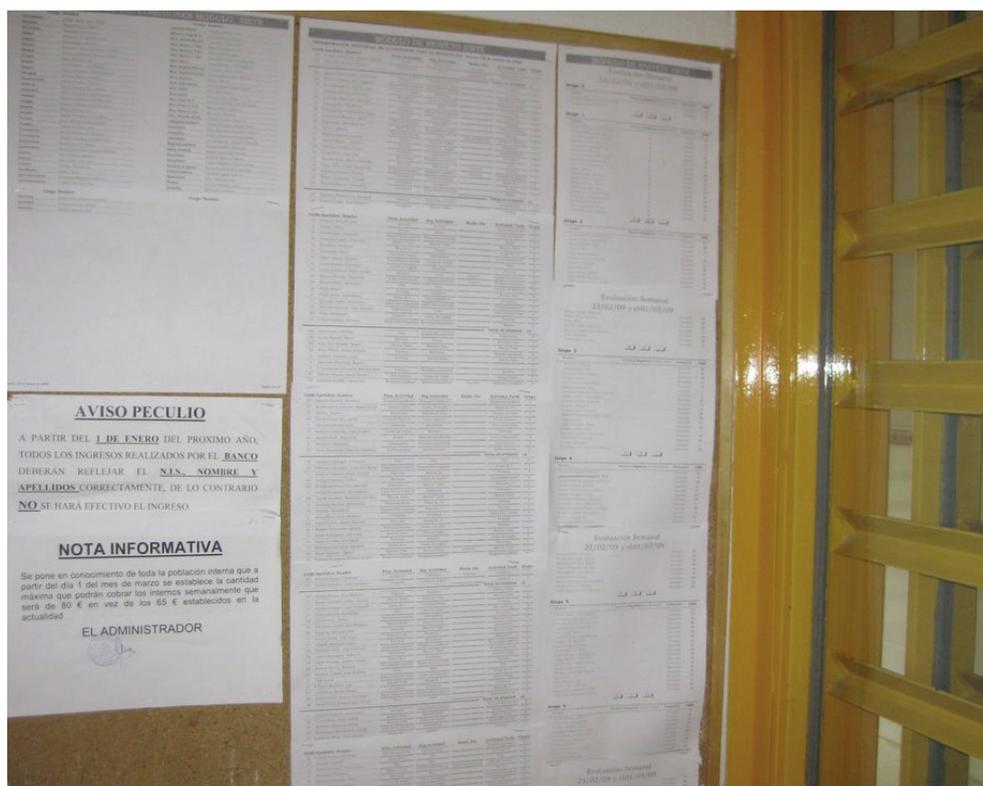
Cuando establecimos el sistema de grupos en el módulo original casi todos los residentes seguían programas de tratamiento en drogodependencias. Pero los internos eran de diferente perfil. Para resumir diremos que había tres grupos. Los podemos llamar grupo de heroinómanos, grupo de cocainómanos y grupo variopinto. Como se puede colegir fácilmente esto determinaba los grupos informales en que se agrupaban, eran grupos que en muchas ocasiones estaban enfrentados y este enfrentamiento ocasionó algunos incidentes relativamente graves. Por eso, el criterio de formación de grupo de tareas fue el número de celda. El grupo uno comprendía a los ocupantes de las celdas uno a diez, el dos de la once a la veinte y así sucesivamente. Cuando llegaba un interno nuevo pasaba a formar parte del grupo al que perteneciera la celda que ocupaba.

Este sistema se sigue manteniendo en el módulo de respeto actualmente destinado a tratamiento de drogodependencias. El objetivo es evitar la creación de grupos prefijados en función de historias pasadas o relaciones en el exterior. Con el establecimiento de esta norma se evita la creación de grupos disfuncionales y se rompen las posibles alianzas previas. A partir del ingreso en el módulo los internos que van a ser importantes para el sujeto son los de su grupo. Por otro lado la norma es tan imparcial y objetiva que no permite su cuestionamiento coyuntural. Nadie puede pedir pertenecer a otro grupo diferente del que le ha tocado porque la norma es clara y para todos.

En otras ocasiones se recurre al sistema opuesto. En algún módulo hemos aprovechado la fuerza y estructura de los grupos informales para que esa organización y relación previa entre sus miembros redunde en beneficio del funcionamiento del módulo. En estas ocasiones el sistema utilizado ha sido el de dejar a los internos que se asocian entre ellos, normalmente en torno a un responsable prefijado y en función de sus afinidades, amistades o preferencias.

En el caso de la existencia de internos con actividades fuera del módulo es necesario equilibrar los grupos de manera que no se de la circunstancia de que a alguno se le asigne una tarea que requiera la presencia en el módulo y ninguno de sus miembros pueda estar presente. La asignación de los nuevos se realiza en este caso con la mediación de la comisión de acogida. Estos internos se encargan de “negociar” con los responsables la asignación de los nuevos internos a los diferentes grupos teniendo en cuenta el número de internos de cada uno, las tareas exteriores, las afinidades, etc. En algunas ocasiones existe un consenso entre los responsables del módulo para seguir unas determinadas normas de adscripción de los nuevos ingresos.

Ya se comentó antes que todo lo que puede pasar ya ha pasado, y esta vertiente de la formación de grupos no escapa a esta máxima. Nos hemos encontrado con grupos que poco a poco se han llenado de determinados perfiles, nacionalidades o afinidades. En último caso las decisiones sobre la manera de formar los grupos y los criterios de ingresos de los nuevos miembros son responsabilidad de los funcionarios y de los equipos de tratamiento. En alguna ocasión ha sido necesario rehacer por completo la estructura de un módulo para romper con situaciones disfuncionales que se habían conformado paulatinamente.



Los criterios para la elección de responsables también son flexibles y permiten la utilización de diferentes pautas en función de los objetivos a lograr.

En los módulos de máxima direccionalidad el puesto de responsable se adjudica en ocasiones a internos a los que por su perfil se considera necesario que asuman responsabilidades especiales, que muestren un mayor compromiso o que practiquen habilidades de organización, intermediación o liderazgo.

Recientemente en un módulo fue necesario intervenir para cortar de raíz actitudes con tinte discriminatorio hacia los homosexuales. El asunto se trató en la asamblea del módulo y se terminó nombrando a varios de estos internos responsables de grupo, tarea en la que fueron especialmente eficaces. Como cabe esperar la forma más eficiente de cara al funcionamiento del módulo como tal suele ser permitir que los responsables de grupo sean elegidos por los propios internos, de esta forma los que son respetados de manera natural vuelcan sus aptitudes en aras del funcionamiento del módulo.

Es importante resaltar la idea de la flexibilidad a la hora de establecer los criterios para la formación de grupos y elección de responsables. Como veremos en el capítulo dedicado a las comisiones y sistemas de participación, muchas de las normas que se establecen en los módulos son acordadas por los propios internos. Cualquier decisión, estructura o sistema de funcionamiento puede ser cuestionado, pueden hacer propuestas sobre cualquier ámbito de funcionamiento del módulo e incluso del centro, pero la decisión última siempre es de los profesionales.

Capítulo 5

Las Comisiones y Los Órganos de Participación

1. La asamblea general (reunión diaria)
2. La comisión de convivencia.
3. La comisión de acogida
4. La asamblea de responsables
5. Las otras comisiones.

Esteban Belinchón Calleja

Las comisiones y los órganos de participación cumplen tres objetivos en los módulos. Por un lado, posibilitan que los internos participen en la organización y manifiesten sus opiniones o críticas mediante cauces preestablecidos. Además, requiere implicación, responsabilidad y compromiso por su parte en la realización de tareas organizativas y, como consecuencia, fomentan el reparto de roles y la puesta en práctica de habilidades de diálogo y negociación.

La importancia de las comisiones ha llegado a ser de tal envergadura que durante algunas épocas que podemos denominar de “crisis” han sido las que han mantenido algunos módulos en funcionamiento.

En el capítulo relativo al sistema de grupos se hacía referencia a la “artificialidad” que suponen los módulos de respeto en comparación con los sistemas de relación que se dan de una forma que llamamos “natural” en los colectivos de internos. Como en toda intervención de tipo psicológico o social, en los módulos de respeto trabajamos sobre la base de la adquisición de hábitos y valores, su asunción y su generalización: **El objetivo es que el sujeto adquiera, refuerce o en su caso mantenga las formas de relación social normalizadas y que esos logros adquieran consistencia y se integren en la forma habitual de actuar del sujeto.**

Todo esto viene a colación porque esa conversión de “organización artificial” a “sistema asumido” por los internos se ha llegado a dar hasta el punto de que, como ya se señaló, en situaciones de crisis institucional los módulos en los que el sistema de módulos de respeto estaba consolidado siguieron funcionando con una intervención mínima de los profesionales. Esto ha sido posible gracias a dos factores.

El primero y más importante es la voluntad de la mayoría de los internos de que el módulo siguiera adelante, fundamentalmente por el surgimiento de uno de los dos elementos que mantienen las normas de conducta socialmente aceptadas en cualquier colectivo: la creencia por parte de sus integrantes de que las cosas funcionan mejor

así para todos. El segundo elemento que mantuvo ese funcionamiento fue la existencia de las comisiones. Las comisiones son el medio por el que muchas funciones y tareas organizativas son asumidas por los internos.

Pero esta autonomía e implicación por su parte no está exenta de riesgos. En cierta ocasión, tras una ausencia prolongada de uno de los módulos, al regresar nos encontramos con que se había modificado el sistema de asignación de tareas a grupos, habían modificado los sistemas de evaluación e incluso los criterios de planificación de actividades, todo ello ante la pasividad y el contento de los profesionales responsables que consideraban que aquello funcionaba extraordinariamente porque estaba muy limpio y no existían apenas conflictos.

Los módulos de respeto tienen unos objetivos de tratamiento, estructuras y pautas de actuación específicos y es imprescindible una constante implicación de los profesionales para su consecución. Los módulos de respeto no son sistemas de autogestión, ni permiten la asunción de responsabilidades directivas ni de estructuración por parte de los internos, ni tan siquiera son sistemas democráticos en sentido amplio. Las comisiones y órganos de participación buscan la implicación de los internos. Son instrumentos que pueden ayudar a los profesionales a dirigir y gestionar los módulos en aras de la consecución de los objetivos y, son además, instrumentos de puesta en práctica y aprendizaje de hábitos, aptitudes, actitudes y valores, pero la responsabilidad y por tanto la última palabra la tienen siempre los profesionales.

Las comisiones y órganos de participación no nacieron todos a la vez, de hecho el único órgano que existe desde el comienzo de los módulos es la asamblea o reunión diaria de todos los internos con un responsable del equipo técnico, el educador generalmente. Los demás se fueron creando a medida que los módulos evolucionaban. Algunos órganos como la Asamblea de responsables surgieron casi por imposición mientras que otros, como la comisión de convivencia, esencial en un módulo actualmente, nació a propuesta de los internos.

Existe incluso la posibilidad de crear comisiones u órganos *ad hoc* para determinadas situaciones o eventos, pero hay una serie de comisiones que podemos calificar de esenciales para los módulos de respeto. Estas son:

- la asamblea general (o reunión diaria)
- la asamblea de responsables (o reunión semanal)
- la comisión de convivencia

- la comisión de acogida

Otras comisiones importantes pero no esenciales son las de deportes, cultura y ayuda legal.

I. La Asamblea general o reunión diaria

Los módulos de respeto también necesitan lo que podemos llamar sus “rituales” y la reunión diaria con un profesional, preferiblemente de tratamiento y normalmente el educador, cumple, entre otras funciones, la de *ritual*.



Se ajusta a unas determinadas pautas, es algo esperado y conocido por todos los miembros del grupo y confiere una especificidad al grupo que lo diferencia respecto a otros y asimila a los otros módulos de respeto. Esta reunión debe ser breve, su funcionalidad es muy variada pero como mínimo sirve para que el profesional obtenga una visión global de la situación del módulo y para transmitir informaciones, directivas o criterios.

Antes de la reunión diaria es necesario que el profesional que la dirija haya consultado los registros de evaluación del día anterior. Algunos profesionales aprovechan el

momento para leer las evaluaciones públicamente. En cualquier caso es el momento de insistir en los aspectos que consideramos importantes en el módulo, refrescar la memoria sobre normas, incidir en los aspectos que se consideran más flojos o abandonados.

También es el momento de tomar acuerdos sobre normas que afecten a la vida del módulo, esto se puede hacer tras un planteamiento del problema o cuestión y la apertura de un período de reflexión o consulta entre los internos.

Las decisiones sobre los asuntos a votar se toman a mano alzada y una vez que se han adoptado pasan a formar parte de la normativa del módulo y son objeto de valoración en los registros diarios.

Un ejemplo de norma establecida mediante este sistema es el de la actividad de los domingos por la mañana. Hace años un grupo de internos planteó en una de estas reuniones el deseo de algunos de ellos de tener un tiempo de permanencia en celda durante el día para dedicarlo a cuestiones particulares o para descansar. Concretamente se llegó a plantear la posibilidad de permanecer en la celda el domingo por la mañana. Recordemos que los internos tienen todo su tiempo programado, incluso los tiempos de ocio, y aunque tienen siempre la celda abierta no pueden permanecer en ella en las horas de actividad. La permanencia en celda, voluntaria, los domingos por la mañana, lleva implícita otra serie de obligaciones que atañen a todos los miembros del módulo. Así, si se decidía establecer la posibilidad de que el domingo pudieran quedarse en la celda descansando era necesario respetar el silencio en la galería y procurar un nivel mínimo de ruidos en la sala y en el patio. A la hora de proceder a la votación, tras un debate en el que se plantearon posturas a favor y en contra, había quien no estaba de acuerdo en limitar la posibilidad de hacer deporte en el patio o escuchar música en la celda. Se sometió a votación la propuesta formulada como un todo: El domingo por la mañana se permitirá la permanencia en celda, voluntaria, y se establece tiempo de descanso y silencio por lo que no se podrán hacer ruidos, mantener conversaciones en tono alto, practicar deportes con balones en el patio ni tener aparatos a un volumen que sea percibido por las celdas adyacentes. La propuesta fue votada por una mayoría de internos y debió ser aceptada por todos y como consecuencia su cumplimiento quedó incluido entre las obligaciones de los residentes.



La reunión de la mañana debe tener lugar inmediatamente después del tiempo establecido para el desayuno y antes del comienzo de actividades. Los internos deben saber la hora a la que va a comenzar y estar preparados para la llegada del profesional. Por su puesto la asistencia es **obligatoria**. Todos los internos deben estar sentados por lo que el grupo que tiene la tarea de sala, que es el lugar en el que habitualmente se lleva a cabo, debe haber procurado que exista un asiento para cada interno. Es importante que la reunión no sea interrumpida por la llegada de otros profesionales, reparto de medicación o por avisos de la megafonía.

Como es de esperar estas reuniones no están exentas de los vicios recurrentes y los tópicos que sistemáticamente aparecen en este tipo de intervenciones: el victimismo, la queja sistemática, la justificación de los incumplimientos de la normativa por las malas condiciones, los incumplimientos de la administración y las que seguramente más se dan: el planteamiento de cuestiones particulares que solo afectan al individuo que las plantea y el cuestionamiento de aspectos de las juntas de tratamiento respecto a criterios de permiso, tercer grado, etc.

El profesional que dirige la reunión debe estar prevenido sobre estos vicios, reconduciendo las reuniones a las cuestiones pertinentes y señalando los cauces de solución de problemas o presentación de quejas, o posponiendo para una entrevista personal el estudio de la cuestión individual. El estudio del trabajo con grupos, las características del líder, técnicas directivas, cómo hablar en grupo y demás cuestiones rela-

tivas al manejo de las reuniones supondría por sí solo un trabajo que ya ha sido abordado por excelentes especialistas dentro y fuera de la institución penitenciaria.

Muchas de las cuestiones, tanto las pertinentes como las que no lo son, se plantean cíclicamente. Esto se da más a menudo en los módulos con mucha movilidad, por ello es un buen momento para reiterar normas básicas del módulo y sobre todo cuestiones que hacen referencia a la “filosofía” del módulo. Es importante reconducir las cuestiones que se plantean bajo el prisma especial de los integrantes de un módulo de respeto.

Por ejemplo cíclicamente en alguno de los módulos aparecen los pequeños hurtos en las celdas o en el cuarto de maletas. Estas cuestiones se suelen plantear en la reunión de la mañana y frecuentemente a modo de queja victimista. El peligro de las decisiones democráticas y de la pérdida de perspectiva tanto de profesionales como de internos puede llevar a tomar decisiones que acabarían con el planteamiento de módulos de respeto: no es la primera vez que ante esta situación en una reunión de la mañana se acuerda, con la anuencia e incluso a propuesta del profesional, cerrar las celdas durante las horas de actividad como en cualquier módulo. Naturalmente no se ha llevado a cabo el acuerdo, se ha replanteado la cuestión más o menos de la forma siguiente: *“El módulo de respeto es una forma de vida que vosotros elegís y de la que vosotros disfrutáis”*. *“Cerrar las celdas para evitar robos implica que una parte muy importante del sistema de relaciones normalizadas que queréis tener se viene abajo a causa de un solo sujeto insociable”*. En cualquier módulo de una prisión, cuando suceden estas cosas se sabe quien las está haciendo, así que estoy convencido de que vosotros sabéis quien o quienes son los que os están fastidiando, y tenéis numerosos cauces para solucionar el problema. Siempre ha terminado solucionándose el problema y los robos han desaparecido. Para ello los internos han utilizado algunos de los cauces que vamos a ver en el resto de las comisiones.

2. La comisión de convivencia

La primera comisión de convivencia se creó a instancias de un grupo de internos que venían ejerciendo de mediadores habitualmente en los conflictos del módulo en virtud de sus características, entre las que estaban el reconocimiento por parte de todos los demás, un cierto grado de madurez y un cierto grado de experiencia penitenciaria. Más que crear la comisión lo que se hizo en su momento fue formalizarla y sistematizar sus criterios y formas de actuación.

Actualmente es un elemento esencial en los módulos de respeto. Su función consiste en mediar en todo tipo de conflictos que surjan entre los residentes. El primer nivel de solución problemas lo tiene cada interno dentro de su grupo, con sus compañeros y con el responsable de grupo. Cuando el conflicto no se soluciona en ese nivel entra en juego la comisión de convivencia.

Esta comisión suele estar integrada por tres o cuatro internos elegidos en la reunión semanal de los responsables, aunque los criterios que en su momento se relacionaron para la formación de grupo y elección de responsables también pueden ser aplicables a esta comisión. No obstante la experiencia nos dice que dadas las características de sus funciones es preferible que sea elegida por los propios internos.

La comisión de convivencia interviene siempre que detecta un conflicto entre residentes. Puede intervenir por iniciativa propia, a petición de los interesados, de los responsables de grupo o de otros internos. Incluso en ocasiones el mismo funcionario ha reunido a la comisión de convivencia para que intervenga en algún asunto.

El objetivo de la comisión no es dictar sentencias ni hacer justicia sino solucionar los conflictos intentando que las partes lleguen a un acuerdo que permita una convivencia normalizada.

Otra faceta de la comisión de convivencia es la de avisar, reprender o intervenir con determinados sujetos cuya inadaptación al módulo está perjudicando la convivencia normalizada. Cuando la comisión de convivencia no consigue sus objetivos se debe recurrir a la mediación del educador o de un profesional responsable en el caso de la resolución de conflictos. En el caso de la inadaptación el paso siguiente es la reunión de responsables de grupo.

La comisión de convivencia no está exenta de vicios, riesgos y disfuncionalidades, como he dicho reiteradamente lo que puede suceder ha sucedido. Pero se ha intervenido y solucionado.

El principal peligro que presenta la comisión de convivencia es que se convierta en un sistema paralelo, solucionando los problemas sin que el sistema oficial, nosotros, nos enteremos. Existen una serie de consignas que es necesario repetir constantemente para que no se den desviaciones.

La comisión de convivencia tiene como función solucionar conflictos mediante el logro de acuerdos entre los intervinientes, acuerdos que consisten fundamentalmente en abandono de rencillas y compromiso de conducta adaptada. La comisión de convivencia debe comunicar sus actuaciones al educador.

El siguiente ejemplo servirá para ilustrar el modo adecuado de proceder. Si como funcionarios nos encontramos a dos internos peleándose en el taller ocupacional, automáticamente se procederá a la expulsión del módulo de esos internos por aplicación de la normativa del módulo y a la apertura del correspondiente expediente disciplinario. Si nos enteramos por la comisión de convivencia de que dos internos han tenido un enfrentamiento en el taller ocupacional y ha intervenido la comisión y solucionado el conflicto no vamos a tomar ninguna medida, pero es necesario que se comuniqué al educador responsable. De nuevo viene a colación reiterar la importancia de la supervisión y control por parte de los profesionales en la dinámica del módulo.

La intervención sobre el sujeto con conductas inadaptadas que perjudican a los demás, es otro supuesto de actuación de la comisión de convivencia. Utilizaremos como ejemplo el mismo asunto de la reunión diaria. Cuando se producen robos en los módulos los internos suelen conocer o tener sospechas bastante fundadas sobre los autores. En este caso la comisión de convivencia llama a reunión al sujeto en cuestión y le advierte, con esto suele ser suficiente. Pero cuando las advertencias no surten efecto y, la evidencia es clara, entra en juego otro órgano: la reunión conjunta de los responsables de grupo con la comisión de convivencia y el educador. Si en esta reunión existe unanimidad sobre la autoría de hechos y se ha constatado la inutilidad de las intervenciones previas se procede a la expulsión del sujeto del módulo, aunque no a la apertura de expediente disciplinario.

Debe quedar claro que la expulsión la decide el educador y otro miembro del equipo según los criterios establecidos en el programa de módulo. Nunca es una decisión adoptada por los internos.

3. La comisión de acogida

Las altas en los módulos normalmente se producen por las tardes, tanto de los internos de nuevo ingreso en el centro como de los que provienen de otros módulos. Como consecuencia es muy probable que cuando un interno llega a uno de los módulos de respeto no se encuentre presente ningún funcionario de tratamiento. Si

bien es cierto que los ingresos en los módulos de respeto deben ser siempre precedidos de la firma de un compromiso de conducta y de una entrevista con un profesional en la que deben quedar claras las condiciones y peculiaridades de la vida en el módulo, la adaptación al sistema no es inmediata. Por otro lado, dada la alta ocupación de los módulos, la asignación de celdas y la adjudicación de celdas individuales se realiza normalmente con criterios acordados por los mismos internos y que habiendo sido aceptados pasan a ser norma del módulo que es necesario respetar. Hay que decir que entre esos criterios no todos han sido acordados por los internos, algunos, prioritarios, han sido impuestos.

La comisión de acogida tiene como objetivo facilitar la adaptación de los recién llegados al módulo durante los primeros días.

En algunos módulos los recién llegados eran destinados sistemáticamente a una celda en la que permanecían hasta que se les asignaba destino definitivo y grupo. Además de informar al recién llegado sobre las peculiaridades del módulo y facilitar su adaptación, la comisión de acogida se pone en contacto con los responsables de grupo y, en función de criterios acordados previamente que vienen a ser el equilibrio entre los grupos en cuanto a número de componentes, afinidades y preferencias del recién llegado, deciden el grupo en el que se integrará.

Como se comentó en su momento en algunos módulos el sistema de asignación de celda y grupo es automático por lo que la función de la comisión de acogida es sencillamente ayudar al nuevo residente a ubicarse en el lugar correspondiente.

La asignación de celdas es otra de las funciones de la comisión. Tal y como están las cosas, la asignación de celda es también la asignación de compañero de celda. Esta decisión no afecta solo al recién llegado, también hay un residente que hasta ese momento estaba viviendo en celda individual y tiene que compartir celda. Para evitar conflictos en estos casos deben existir unos criterios claros que determinen a quién le toca compartir celda y quién tiene preferencia para mantener la celda individual.

Como es evidente también en este aspecto de los módulos se puede aplicar el principio *de lo que puede pasar ha pasado*. Miembros de la comisión de convivencia vendiendo celdas individuales, promoviendo cambios de celda de unos internos para favorecer a otros, intentando que los que les caigan mal tengan que compartir celda

con los más conflictivos. Y la solución siempre es la misma: la asignación de celdas y la integración en los grupos son responsabilidad de los profesionales.

Las comisiones son instrumentos para promover la participación de los internos y facilitar el trabajo a los profesionales, pero es imprescindible el control y la supervisión por los funcionarios. La asignación de celdas y de grupo de los nuevos internos normalmente ocasiona discrepancias entre responsables de grupo, internos y comisión de acogida. Esas discrepancias, independientemente de que puedan ser mediatizadas por la comisión de convivencia, es importante que sean siempre resueltas por el funcionario y el educador bien adoptando directamente la solución o avalando la propuesta por las comisiones.



A modo de ejemplo de situación conflictiva citaremos un caso reciente. En uno de los módulos un interno comentó que quería cambiarse de celda porque no podía vivir con su compañero. El interno era primario, tímido, hacía poco que se encontraba en prisión y estaba bajo los síntomas del estrés producido por el reciente encarcelamiento y la angustia de su situación. Se le indicó que el cauce habitual era su responsable de grupo, la comisión de convivencia y en este caso la de acogida. El interno resignado se fue a otra zona del módulo sin manifestar ninguna otra cuestión. No obstante preguntamos a uno de los internos más antiguos en el módulo quien comentó que estaban sucediendo algunas cosas, anomalías, en el módulo, en relación a la comisión de acogida y al interno compañero de celda del que había protestado. Se llamó a la Comisión de acogida y se planteó directamente el asunto. Resumiendo el planteamiento era el siguiente: el interno del que se

quejaba el novato decía que era musulmán y que su religión le exigía rezar varias veces durante la noche y realizar algunas abluciones, como consecuencia cada vez que se le asignaba un compañero de celda se levantaba reiteradamente por las noches para realizar sus rezos en voz bien alta y abría los grifos para que corriera el agua, naturalmente nadie quería compartir celda con él. Por otro lado la comisión de acogida intentaba solucionar el problema buscando otra ubicación para el recién llegado con lo que el interno “orante” seguía sin compartir celda. En esta ocasión la comisión de acogida pecaba de exceso de buena voluntad. El problema se solucionó a los pocos minutos tras la entrevista personal con el interno musulmán. También fueron entrevistados los funcionarios del módulo y el educador.

4. La asamblea de responsables

En primer lugar es necesario no confundir esta comisión con la reunión ocasional de la comisión de convivencia, responsables de grupo y educador que se menciona en el apartado de la comisión de convivencia.

La Asamblea de Responsables se creó para posibilitar una reunión de los internos en la que pudieran expresarse libremente sin los frenos que siempre supone la presencia de un profesional. Aunque su nombre pudiera indicar que a ella están convocados solo los responsables de grupo en realidad deben asistir estos y los encargados de áreas de actividad¹.

Con el fin de fomentar la participación de todos los internos y en ocasiones de forzar su implicación, la asistencia a la asamblea está abierta a todos los internos del módulo y, en algunas etapas, a propuesta de la asamblea general (reunión diaria) ha sido obligatoria, con carácter rotatorio, la asistencia de otro miembro del grupo además del responsable.

La asamblea tiene un presidente y un secretario elegidos en asamblea general. Se reúne todos los sábados tras la limpieza general.

El secretario levanta acta de los acuerdos y propuestas. Estos se leen el lunes en la reunión de la mañana y el acta se entrega al educador. El presidente de la Asamblea

¹ Los encargados de actividad son aquellos internos que debido a su especial cualificación se encargan de impartir o dirigir una actividad concreta. Por ejemplo monitor de idiomas, taller de ecología, monitor de dibujo, etc.

de Responsables asume el papel de coordinador y representante del módulo en todas las instancias. Los acuerdos de las asambleas van desde propuestas de actividades, reclutamiento de voluntarios para la realización de tareas y organización de eventos, quejas o manifestaciones de malestar entre los internos por el mal funcionamiento de algún grupo o listados de deficiencias o recriminaciones por la falta de implicación de algunos internos.

El mayor problema que presentan suele ser en ocasiones la inasistencia injustificada de algún miembro (esto se detecta por su ausencia en el acta) ó las propuestas descabelladas o las críticas exacerbadas sobre algún profesional.



5. Las otras comisiones

Existen además otra serie de comisiones que no son muy diferentes a las que pueden darse en cualquier módulo penitenciario, como la comisión de deportes, la comisión de cultura e incluso ha llegado a existir una comisión de fiestas.

Los cometidos de esas comisiones cuyos miembros son elegidos en la asamblea general entre voluntarios, son: participar en la organización de ligas, conferencias, cam-

peonatos, partidos, formar equipos, reclutar asistentes, solicitar material, hacerse cargo de los materiales, etc.

Posiblemente la comisión más peculiar de todas estas es la **Comisión de Ayuda Legal**. Esta comisión fue promovida por algunos internos que se prestaron voluntariamente a realizar todo tipo de instancias y documentos a otros que bien por escasa formación o por su deficiente dominio del español escrito, tenían dificultades para dirigirse a los órganos judiciales.

Aquí también podemos aplicar el principio de lo que puede pasar ha pasado. En una ocasión se detectaron miembros de esta comisión que estaban cobrando por realizar los escritos, en otras ocasiones se utilizaban los ordenadores, impresoras y folios puestos a su disposición para elaborar largas diatribas supuestamente muy fundamentadas en legislación para solicitar un simple permiso y cosas por el estilo. Sobre todo ello fue necesario intervenir para reconducir las cosas por su cauce lógico.

Capítulo 6

La Evaluación

1. Qué evaluar.
2. La evaluación diaria.
3. La evaluación semanal.
4. Las consecuencias

Esteban Belinchón Calleja

En el capítulo dedicado al sistema de grupos vimos que uno de los elementos básicos de los módulos de respeto es la creación de lo que se ha llamado por algunos profesionales, de una manera muy descriptiva, el “*grupo de presión positiva*”.

Los grupos son básicamente grupos de tareas y el trabajo que tienen que desempeñar sus miembros cada semana está determinado por la evaluación obtenida por todos y cada uno de ellos, lo que sirve para provocar y justificar la presión por parte del grupo sobre cada uno de sus integrantes para que evite las anotaciones de negativos.

Por otro lado, la evitación de esas mismas valoraciones negativas posibilita el que cada interno se sienta legitimado para exigir a los otros el cumplimiento de las normas de correcta utilización de la zona bajo responsabilidad de su grupo.

La presión social, el reconocimiento de roles de autoridad en función de la situación y la implicación de la organización informal en el cumplimiento de normas son elementos de los módulos de respeto que se consiguen indefectiblemente solo a través de la evaluación.

La evaluación también cumple otros fines como la de servir de base para la toma de decisiones relativas al interno, la recopilación de datos objetivos sobre su evolución, o servir de soporte de informes para órganos o autoridades administrativos o judiciales.

El sistema de evaluación es el componente sobre el que se sustentan los principios básicos de los módulos de respeto. Qué evaluar, cómo evaluar, quién debe evaluar, cuando se debe evaluar y en qué momento hay que aplicar las consecuencias de las evaluaciones son cuestiones que cobran una importancia crucial dentro del sistema.

Como punto de partida hemos de tener en cuenta que se evalúan conductas y se busca más la realización de conductas positivas que la extinción de las no deseables.

El elemento nuclear del sistema de evaluación recibe el nombre de **negativo**, lo que puede dar lugar a distorsiones en cuanto a la percepción del objetivo que se persigue. Lo que se pretende es que el sujeto evite recibir un negativo realizando aquellas acciones que se esperan de él que realice: levantarse, ordenar la celda, ser puntual, vestirse correctamente, realizar sus tareas, asistir al taller, etc.



I. Qué evaluar

Algunos profesionales en su acercamiento a los módulos de respeto han planteado la posibilidad de realizar un catálogo cerrado de conductas que serviría para determinar qué es evaluable, evitando lo que algunos han calificado como posible indefensión o situación de indeterminación por parte del interno. Este planteamiento sería equiparable a intentar catalogar todas las conductas socialmente correctas que habitualmente las personas ponen en práctica en su vida diaria.

Una cuestión de principio en los módulos es que no se exigen ni se esperan comportamientos extraordinarios, cualquier persona puede hacer lo que se espera que haga un interno normalmente adaptado en un módulo de respeto.

No existe un catálogo de conductas evaluables o, al menos, no un catálogo cerrado, sin que esto signifique que el sistema se asiente en la arbitrariedad del evaluador, en su buena o mala fe o en criterios particulares y subjetivos.

El principio de conductas y relaciones socialmente normalizadas puede parecer muy amplio, vago y difuso. Contrastar lo que consideramos “socialmente normalizado” con las conductas que consideramos “prisonalizadas” puede servir para clarificar y delimitar el concepto.



Esta primera aproximación nos sirve para discernir a grandes rasgos qué conductas debemos incentivar y exigir que realice el interno en sustitución de aquellas otras esperables o más probables en principio en un colectivo penitenciario.

Para acotar más el campo nos centraremos en las áreas de intervención del programa de módulos. Estas son: área personal, área de cuidado del ambiente y elementos comunitarios y área de relación con los otros, más el añadido de la evaluación en actividades o programas de tratamiento.

Como anexo a estos capítulos se incluyen documentos en los que encontramos cuestiones a evaluar en distintas áreas (celdas, zonas comunes, vestuario, etc.)

Podríamos elaborar un catálogo de conductas evaluables unificando todos estos documentos pero creemos que esto supondría limitar la capacidad y flexibilidad del sistema que en muchas ocasiones incorpora elementos nuevos bien a petición de los internos, como hemos visto en el caso de la programación de los días festivos, o por criterios de tratamiento o de organización.

Muchas de las normas que encontramos en esos documentos han ido surgiendo a lo largo de la evolución de los módulos. Para incorporar una nueva norma los pasos esenciales son:

- 1º) informar a los internos en las reuniones diarias, normalmente de forma reiterada con recordatorios y avisos durante varios días además de colocar carteles y notas informativas en los tableros de anuncios;
- 2º) informar a los funcionarios y al resto de los profesionales que trabajan en el módulo. Un método que suele resultar bastante eficaz es unir durante un período de dos o tres semanas la nueva normativa a los registros diarios de evaluación que se entregan diariamente a los funcionarios.

2. La evaluación diaria

Uno de los elementos clave en los módulos de respeto, que utilizamos desde que comenzamos con el programa, es el registro diario que reciben los funcionarios del módulo.

En ese registro (se adjunta un ejemplo en los anexos) figuran todos los internos del módulo organizados por grupos de tareas, además de las actividades que tiene que realizar cada uno de ellos en los tres horarios de actividad en que se divide el día. Hay que señalar que estas son independientes de la tarea encomendada al grupo.

La hoja de registro consta de espacios específicos para la evaluación y para las anotaciones que desee realizar el funcionario. **En ese registro el funcionario debe realizar una valoración diaria global calificando como NORMAL o como POSITIVO a cada uno de los internos².**

Esta valoración de tipo general está en parte determinada por la anotación de **negativos** que analizaremos a continuación: si un interno ha merecido algún negativo no podrá ser evaluado como positivo ese día, tendrá que ser calificado como **normal**. La calificación de **positivo** es una valoración de toda la actividad del interno durante la jornada. Veremos más adelante que esa calificación tiene una repercusión muy limitada sobre la asignación de tareas al grupo, pero a nivel individual puede posibilitar que un interno equilibre la evaluación cuando se le ha anotado un negativo.

Aunque se insiste reiteradamente en el hecho de que la calificación Positiva del interno debe ser consecuencia de su comportamiento excelente **durante todo el día**, lo cierto es que en muchas ocasiones se está utilizando el Positivo para premiar conductas puntuales y concretas como una limpieza extra o una colaboración extraordinaria en alguna tarea (es decir, situando el positivo al mismo nivel que el negativo pero lógicamente en sentido opuesto).

Una característica importante del Positivo es que sólo lo puede asignar el funcionario del módulo, ni el educador ni los terapeutas, técnicos o directivos pueden evaluar a un interno como positivo. La utilización del positivo como instrumento que facilita la gestión del módulo justifica que se pueda tener un criterio flexible en relación a su asignación por parte del funcionario, siempre que su utilización no implique la desvalorización o la utilización arbitraria o rutinaria.

Antes de pasar a hablar del otro elemento de evaluación diaria, el negativo, es importante realizar una aclaración respecto a los objetivos del módulo de respeto: las conductas socialmente normalizadas que se exigen en los módulos de respeto no son una meta a conseguir, son un punto de partida. No se utiliza una técnica de moldeamiento ni de ensayo-error, las conductas se exigen desde el primer momento.

² En el cuaderno sobre Módulos de Respeto editado por la Secretaría General, se indica que la valoración diaria del interno podrá ser positiva, normal y negativa. Esta última tendrá un carácter extraordinario motivada por incidentes de relevancia que con toda probabilidad supondrán la baja en el módulo y/o apertura de expediente disciplinario. No confundir esa calificación negativa, infrecuente, con la *anotación de negativos* que son incumplimientos leves de las normas del módulo. En el texto se presenta una extensa explicación del objeto y alcance del *negativo*.

Ya se ha comentado que son conductas normalizadas, al alcance de cualquiera, que no requieren un especial entrenamiento ni aptitud, por eso cuando el interno no hace lo que es esperable desde el punto de vista de la conducta normalizada o cuando no lo hace según las normas del módulo se califica con un negativo. En definitiva, el sistema utilizado es el del refuerzo negativo. El interno tiene que emitir conductas adecuadas para evitar la calificación de negativo y las consecuencias individuales y de grupo que esta calificación conlleva.

Un interno solo puede tener una calificación de Positivo al día mientras que, teóricamente, puede tener un número ilimitado de negativos. Los negativos además del funcionario del módulo, los pueden y deben poner todos los profesionales que trabajan o visitan un módulo, incluso funcionarios y trabajadores de otras dependencias a las que el interno se desplace. En este caso es necesario informar inmediatamente de ello al funcionario del módulo para su registro.

Jamás los internos realizan valoraciones de sus compañeros, sean encargados de una actividad o responsables de grupos de trabajo.

En cualquier caso todos los negativos deben ser anotados en el registro diario por el funcionario responsable del módulo. Para que la evaluación no pierda eficacia es necesario que el interno tenga la percepción de que cada vez que no haga lo que tiene que hacer va a recibir un negativo. En realidad, la mayor parte de los internos hacen lo que se espera de ellos desde el primer momento, dado que si el sistema ha funcionado lo normal es que hayan recibido información del educador que les ha entrevistado para valorar su ingreso en el módulo, de la comisión de acogida, del funcionario del módulo, de su responsable y compañeros de grupo.

El mayor problema que presenta este tipo de evaluación es la benevolencia del profesional. El negativo en realidad por sí mismo es un elemento casi inocuo, no tiene trascendencia a ningún nivel (permisos de salida, clasificación...) fuera de la dinámica del módulo salvo la carga de información relativa al interno y, esta en muchas ocasiones, analizada independientemente o fuera del contexto de los módulos, va a ser valorada como intrascendente como un despiste o una pequeña falta de educación. Pensemos en la importancia que podemos dar al hecho de que un interno en un módulo ordinario tire un papel al suelo. Por otro lado la consecuencia más grave que acarrea dentro de los módulos de respeto es un cambio en la tarea encomendada al grupo.

En definitiva, no es un expediente disciplinario. Un negativo por sí mismo no supone un grave inconveniente en la vida del interno. Sin embargo algunos profesionales son reticentes a la hora de utilizarlo con la creencia de que así evitan perjudicar al interno, no lo utilizan con la suficiente profusión por miedo a ser demasiado estrictos o lo “perdonan” o se limitan a avisar que “a la próxima”. **Sin embargo la utilización del negativo siempre que se den las circunstancias que requieren esa consideración es uno de los elementos educativos esenciales en la dinámica de los módulos.**

Una condición imprescindible para que el negativo cobre toda su efectividad es la comunicación al interno, en el mismo momento en que se pone, de su anotación y de la causa que lo ha originado. Es esencial que el interno conozca que no está haciendo lo que se espera de él y que sepa por qué. Una norma extendida por todos los módulos de respeto es que la calificación con negativo no se discute, la discusión insistente sobre el negativo debe dar lugar a un segundo negativo.

Otra norma aceptada por todos es que el **negativo no se quita**. Sólo en caso de que se compruebe fehacientemente un error se puede plantear la eliminación de un negativo, siempre que el profesional que lo haya puesto esté de acuerdo. En ocasiones algunos profesionales pueden tener dudas sobre si determinadas actuaciones de



los internos deben o no ser calificadas con negativo. Estas dudas deben ser comentadas con otros funcionarios, con el educador y demás profesionales del módulo para adoptar medidas comunes. La experiencia ha demostrado suficientemente que los internos prefieren a los funcionarios que ponen negativos con profusión a aquellos que son más benevolentes o comprensivos. Con los primeros los módulos funcionan mejor y como consecuencia los internos viven mejor.

3. La evaluación semanal

El registro de evaluación diaria es recogido y analizado por el educador a primera hora de la mañana del día siguiente.

El educador aporta la información de todos los registros diarios de la semana ordenada y sistematizada a la reunión de evaluación del Equipo Técnico de los lunes. Esta evaluación semanal tiene un carácter global y subjetivo aunque está determinada por los datos objetivos de la evaluación diaria. Esencialmente se valora la evolución del sujeto en su programa de tratamiento individualizado, pero se considera que si un interno ha recibido anotaciones negativas en la evaluación diaria, es decir en la evaluación objetiva de su conducta, no puede ser calificado como de evolución Favorable en el programa de tratamiento.

No obstante dado que las evaluaciones semanales se transforman al final del trimestre en puntuaciones homologables al sistema de puntos canjeables por recompensas como comunicaciones extras o notas meritorias, se ha introducido la posibilidad de que algunos negativos puedan ser compensados con positivos con el fin de que los internos de módulos de respeto no tengan más dificultades que el resto para acceder a estas recompensas.

El cómputo se realiza de la forma siguiente: son calificados con **FAVORABLE** los internos que no tienen ningún negativo y los que tienen un negativo y un positivo. Son calificados con **NORMAL** los internos que tienen un negativo o dos negativos y uno o más positivos. Son calificados con **DESFAVORABLE** los internos que tiene dos o más negativos.

No obstante, independientemente del número de calificaciones con negativo o positivo que tengan, podrán ser calificados con Desfavorable aquellos internos que según el criterio del Equipo Técnico no estén realizando adecuadamente o participan-

do en los programas específicos de tratamiento. También se califica con Desfavorable a los internos autores de conductas que a juicio del Equipo se consideran especialmente graves. La gravedad de las conductas que se consideran por sí mismas merecedoras de la calificación de Desfavorable puede estar determinada no tanto por su valoración intrínseca sino porque se haya decidido intervenir especialmente sobre algún aspecto sobre el que se considere que es necesario modificar algunos hábitos o evitar incumplimientos reiterados.

Durante algunas épocas, por ejemplo, el no estar en actitud adecuada a la hora del recuento de la mañana ha sido objeto por sí mismo de calificación semanal como Desfavorable. Antes se ha reiterado sistemáticamente en las reuniones de grupo cómo se espera que deba comportarse cada interno en ese momento. La idea que se transmite es: "Cualquier persona que sabe que va a ser visitada en su habitación por otra debe estar preparada para recibirla, nadie recibe a otra persona tirado en la cama, en calzoncillos o en la ducha. Vosotros sabéis que a la hora del recuento el funcionario va a pasar por vuestra celda por lo que se espera que en ese momento os encontréis *visibles* y realizando las tareas de limpieza y orden de la celda. Además se espera un saludo correcto por vuestra parte y por parte del funcionario, algo así como *buenos días*". Cuando se ha insistido suficientemente en este procedimiento si sigue habiendo internos que a la hora del recuento están acostados se advierte que se les calificará con Desfavorable en la evaluación semanal.

Algunos profesionales en los comienzos de su trabajo en módulos tienden a equiparar el Desfavorable con un negativo muy grave y no es extraño encontrar hojas de evaluación en las que el funcionario ha colocado un Desfavorable, olvidando que esta calificación corresponde al Equipo y se hace una vez a la semana. Como es obvio un interno puede tener varios negativos y positivos en la semana pero solo una calificación de Favorable, Normal o Desfavorable.

4. Las consecuencias

El primer nivel de consecuencias que tiene la evaluación de cada interno se da en el ámbito del grupo de trabajo que elige la tarea a realizar en cada semana en función de la suma de las valoraciones de todos sus miembros.

Esta distribución de tareas se hace normalmente los martes, al día siguiente de la reunión del equipo tras haber ordenado los datos de la semana anterior.

Habitualmente antes de la hora de la comida se cuelga en el tablón de anuncios el listado de positivos y negativos de la semana con la ordenación de los grupos en función de su calificación. Durante la comida, el educador requiere de cada responsable de grupo que elija la tarea para la semana comenzando por el grupo que menos negativos tiene.

A efectos de esta asignación el criterio es únicamente el de los negativos. Los positivos que pueda tener cada grupo solo se tienen en consideración en caso de que haya un empate a negativos. En el caso de que se produzca un doble empate a negativos y positivos se recurre a la moneda al aire, si ninguno de los dos responsables empatados cede al otro grupo el privilegio de elegir.

La no compensación de negativos con positivos busca principalmente evitar que los internos se acostumbren a “no hacer algo”, o incumplir normas eludiendo las consecuencias del negativo con la realización posterior de una tarea o, en muchas ocasiones, convenciendo a algún funcionario para obtener la calificación de positivo. La calificación con negativo debe suponer siempre la posibilidad de una sobrecarga para el grupo a fin de que este ejerza la correspondiente presión sobre el individuo.

En ocasiones, algunos internos plantean la inocuidad del positivo, puesto que no tienen apenas repercusión sobre la tarea del grupo, sin embargo el positivo sí tiene una clara incidencia en la evaluación individual del interno y en muchos casos puede ser decisivo a la hora de solventar un empate por lo que muchos grupo de internos se esfuerzan por conseguir positivos “por lo que pudiera pasar”.

Las consecuencias de la evaluación semanal se producen sobre el sujeto individualmente. Como ya se ha señalado, las calificaciones de Favorable, Normal y Desfavorable tienen una traducción automática en el sistema de adjudicación de puntos canjeables por recompensas.

La transformación establece unas equivalencias entre el número de calificaciones favorables en un trimestre y los puntos establecidos para los módulos ordinarios del centro. Por eso se ha establecido la posibilidad de que en esta evaluación los negativos y positivos se compensen tal y como se ha explicado antes. Si se analizan los criterios de valoración se observa que un interno que no tenga ninguna anotación ni positiva ni negativa será valorado con doce Favorables en un trimestre, siendo esta evaluación la equiparable al máximo de puntos posibles en los sistemas de puntos canjeables por recompensas.

Es necesario tener en cuenta que el sistema de evaluación de los módulos de respeto es mucho más ambicioso que el sistema de evaluación de actividades. Estas son sólo una parte de la evaluación en los módulos de respeto.

El siguiente nivel de consecuencias de la evaluación determina criterios de expulsión de los módulos. Es una información objetiva para el Equipo Técnico, relativa a cómo está funcionando el interno: La calificación de Desfavorable en tres semanas durante un trimestre supone la expulsión automática del módulo. Normalmente esta calificación de tres evaluaciones en un trimestre con Desfavorable se da a lo largo de un proceso en el que el individuo ha tenido suficientes advertencias como para modificar su repertorio de conductas. Generalmente, no se llegan a consumir las tres evaluaciones con Desfavorable ya que la inadaptación del sujeto hace que sea expulsado antes por algún otro de los motivos establecidos para la expulsión en la normativa del módulo, generalmente un expediente disciplinario.

Un último nivel de consecuencias de la evaluación fue instaurado a propuesta de los internos por votación. Se trata de la limpieza de Cubos el fin de semana.

Algunos responsables se quejaban de que determinados internos cargaban sistemáticamente al grupo con negativos por pequeños incumplimientos de la normativa que no llegaban a ser lo suficientemente graves o continuados como para implicar la expulsión. Propusieron que los internos más cargados de negativos tuvieran algún tipo de castigo como por ejemplo tener que limpiar los cubos de basura durante la mañana de los sábados. A partir de ese momento, tras el reparto de tareas de los martes, el educador del módulo decide públicamente los dos o tres internos que tendrán que realizar la limpieza de cubos de basura el sábado por la mañana tras la limpieza general.

En *ANEXO III*, se adjunta esquema del sistema de evaluación.

Capítulo 7

Cómo construir un Módulo de Respeto

1. Definición del perfil de módulo y proceso de selección de internos
2. Deshacer ideas equivocadas sobre los módulos de respeto
3. Especial atención a la infraestructura
4. Selección de encargados y formación de los grupo
5. Todo o nada
6. Atención a los funcionarios

José Manuel Cendón Silván

La construcción de un Módulo de Respeto es un momento difícil y del acierto en este proceso va a depender, en buen parte, el éxito futuro del mismo. Después de varias experiencias con diferentes situaciones penitenciarias y con distintos perfiles de módulo, creemos que se pueden delimitar claramente los siguientes pasos:



I. Definición del perfil de módulo y proceso de selección de internos:

Este primer epígrafe podría denominarse también “Tener claro qué es lo que se quiere hacer”. Evidentemente y pese a que las situaciones futuras podrán hacer modificar esta idea inicial, es preciso definir claramente las siguientes circunstancias:

- Nivel de exigencia que se va a aplicar en el módulo, en concreto si va a ser un Módulo de Nivel 1 (exigencia básica), Nivel 2 (exigencia media) o Nivel 3 (exigencia alta).
- Programa/s de tratamiento que van a integrarse en la estructura del Módulo.
- Forma de controlar el no consumo de drogas.
- Lugar de realización de las actividades diarias.

Una vez que se definen estas variables, ha llegado el momento de seleccionar a los internos que van a ocupar el mismo. Por las características propias de los MdR, es obvio que la selección se va a realizar de entre un grupo de internos que previamente hayan manifestado su voluntad de participar en el mismo.

Por ello, el primer paso no consiste en definir con nombres y apellidos a estos internos, sino delimitar los grupos hacia los que va dirigida esta oferta, para a continuación realizar una campaña de información entre la población objeto.

La duración y método deberá definirse en cada centro en función de sus características específicas, aunque sería aconsejable que en centros donde los internos no conozcan la filosofía y funcionamiento de los MdR, por ser una herramienta más fiable y evitar las distorsiones que frecuentemente se producen, la información se transmita a través de reuniones con grupos reducidos de internos, previamente seleccionados en función del perfil definido con anterioridad. En estas reuniones se aprovecharía no sólo para explicar todo lo relativo a los futuros cambios, sino también para atacar y diluir las ideas equivocadas, que desarrollaremos posteriormente, con respecto al concepto y distintos aspectos del funcionamiento de los MdR. En estos casos el objetivo fundamental no es sólo la selección de los internos, sino que es muy importante transmitir la información de qué es lo que se quiere conseguir en este proyecto.

Otra variable que debe valorarse a la hora de seleccionar a los internos, es la relacionada con las circunstancias penales y/o penitenciarias, siempre según las características y peculiaridades del Centro Penitenciario. La cuantía de la condena, por ejemplo, en principio no debe ser determinante, pero sí debe ser tenida en cuenta en función del tipo de control y movimientos que puedan realizar estos internos en el interior de la prisión, de ahí la importancia de definir inicialmente los lugares donde se van a desarrollar las actividades. Otras características de tipo penal o penitenciario pueden tenerse también en cuenta, aunque nosotros somos partidarios y la experiencia así nos lo ha confirmado, de trabajar más con características relacionadas con

la aplicación de programas de tratamiento y especialmente de motivación para participar en los mismos.

Por último, tal y como desarrollaremos en apartados posteriores, es importante seleccionar a un grupo de individuos que tengan capacidad para funcionar como responsables de grupo.

2. Deshacer ideas equivocadas sobre los módulos de respeto:

Uno de los problemas más importantes con que nos encontramos al poner en marcha un MdR, es la existencia de una serie de ideas equivocadas sobre el funcionamiento de estos módulos, así como sobre los objetivos de los mismos.

Estas ideas están muy relacionadas con el sistema actitudinal de los internos más prisionalizados y modificar las actitudes, en muchas ocasiones, va a suponer no sólo una mejor adaptación del individuo al MdR, sino que puede considerarse como un aspecto clave a trabajar en cualquier proyecto terapéutico que busque la asunción de responsabilidades individuales y reinserción social de la persona. Frecuentemente constituyen los argumentos fundamentales de corrientes de opinión contrarias al funcionamiento de estos módulos. Las más habituales son las siguientes:

- **Concepto de MdR.** El primer error suele estar aparejado con la cuestión que nos parece fundamental, es decir, si alguien va a modificar notablemente su estilo de vida y se va a integrar en un grupo social con unas normas de funcionamiento totalmente diferentes, es fundamental que conozca dónde se va a integrar. Esta afirmación que parece un poco obvia, no lo es tanto cuando nos encontramos con la praxis diaria. La distorsión más importante es la consistente en confundir un Módulo de Respeto con una Comunidad Terapéutica intrapenitenciaria. Es cierto que algunos tipos de MdR (drogas) pueden equipararse a una de ellas, pero esto no quiere decir que todos tengan estas características. Sirva como ejemplo el problema planteado cuando constituimos el MdR de internos conflictivos (art. 10), donde la mayoría de sus residentes eran remisos a formar parte del mismo porque decían que al pasar a ser lo que ellos denominaban un Módulo Terapéutico, tendrían que contarle todos los días sus cosas al psicólogo y no estaban dispuestos a ello.

- **Las Cenicientas.** Haciendo alusión al cuento infantil, esta era la denominación con que otros internos se referían a aquellos que vivían en los MdR. El motivo no era otro que la percepción de que en estos módulos, dada la importancia que se daba a la limpieza, se pasaban todo el día limpiando. Es claro que esta afirmación tiene también una connotación despectiva, como muchas otras de las ideas equivocadas. Analizando la cuestión, llegamos a la conclusión de que parte de esta información negativa al respecto, más que fruto del desconocimiento, era el resultado de que la principal fuente de información que tenían los internos que no vivían en un MdR, era la que le proporcionaban los compañeros que habían sido expulsado de los mismos y esta información, tenía mucho de justificación externa de su fracaso. Otra parte del porqué de esta idea equivocada, radica también en los hábitos que ha adquirido y observado el interno al menos a lo largo de su historia penitenciaria. El interno percibe su entorno como un gran basurero, todo lo que vale se guarda y lo que no, se tira donde sea. No es extraño entonces que entiendan que la única forma de mantener algo aseado es limpiando mucho y dado que los lugares comunes no son propios, sino de la Administración, la apariencia externa de estos módulos, es la de que sus habitantes se han rendido y plegado al sistema.
- **Papel de los responsables de grupo.** Es este uno de los puntos más delicados y conflictivo de la construcción de un MdR. De hecho, muchos internos de módulos tradicionales dicen que no quieren pasar a uno de Respeto porque ellos no aceptan que otro preso, una persona igual que ellos, les mande. Es fundamental que antes de poner a funcionar un MdR, todos sus residentes tengan claro este concepto y la inexistencia de una jerarquía, que asimilen la idea de coordinador, no de jefe. En otros capítulos se trata de las funciones y características de esta figura, por lo que no vamos a detenemos más en ello, pero es muy importante recalcar el esfuerzo que hay que realizar para evitar que esta idea perdure.
- **¿Hay que chivarse?** Probablemente no exista nada más denostado dentro de los valores predominantes en la subcultura penitenciaria que la denominación de chivato, dentro del argot penitenciario. Por lo tanto, la idea de que hay que chivarse como norma básica de comportamiento en estos módulos, es elemento muy asumido por quienes no integran los mismos y podríamos decir que desmotivante a la hora de aceptar integrar una de estas unidades. Es importante desmontar esta idea, muy ligada como comentaba anteriormente a esos valores subculturales que queremos desterrar. Para ello, es preciso plantear la convivencia en el módulo como una comunidad de individuos con unos problemas diferentes, pero

con un objetivo común, que no es otro que el normalizar su forma de vida aunque sea en el interior de la prisión, y adquirir unos instrumentos que les permita enfrentarse a su futura vida en libertad con las máximas garantías. Internos que manejan drogas, que no respetan a sus compañeros o que en definitiva incumplen las normas, no son más que un obstáculo para las metas que con tanto esfuerzo individual persigue cada uno y por lo tanto, no es la Institución Penitenciaria, sino los propios habitantes de esa pequeña comunidad, los primeros afectados e interesados en solucionar este problema. Así pues, la solución debe salir de los mismos internos (comisión de convivencia, responsables de grupo, etc.) a través de los métodos de la resolución pacífica de conflictos y sólo en el caso de que no se lograra de esta forma, sería necesario acudir a los miembros del Equipo Técnico. La asunción de estos planteamientos por parte de los internos que por su lógica resulta sencilla, evitará muchos malentendidos, problemas y lo que es más importante, permitirá un funcionamiento acorde con los principios inspiradores de los MdR.

- **¿Qué beneficios voy a obtener con esto?** Unas de las características básicas del sistema de valores del interno es la búsqueda de una gratificación inmediata, y a poder ser material, que refuerce sus acciones. Por lo tanto, esta es la primera pregunta que les surge. La respuesta es sencilla, pero **el objetivo es no condicionar la participación en un MdR a la obtención de beneficios penitenciarios inmediatos, sino a la modificación de ciertos hábitos que van a suponer una mejora en la calidad de vida.** Se va a vivir mejor abandonando las tensiones inherentes al submundo carcelario. En cierta ocasión en la que se les preguntaba a un grupo de internos que habitaban uno de estos módulos sobre cuál era, a su parecer, la principal ventaja de vivir bajo los criterios de este sistema, la respuesta fue muy gráfica, y decían "...una semana en uno de estos módulos pasa más rápido que un día en uno normal...". Esta respuesta es más importante aún, si consideramos que nos encontramos con personas para las que el paso del tiempo es un factor primordial y quizás su objetivo más inmediato.



Es evidente que la vida en uno de estos módulos va a facilitar notablemente la obtención de beneficios penitenciarios, pues su permanencia implica una buena ó excelente conducta, ocupación a tiempo total y participación activa y positiva en un programa de tratamiento. Sin embargo es importante inculcar al interno que la verdadera motivación para realizar este programa no puede ser la obtención de este tipo de recompensas, pues hay que tener en cuenta que para ello se necesita, además de los aspectos referidos anteriormente, la concurrencia de unas circunstancias personales y penales añadidas, por lo que aunque sea lo más probable, no se puede asegurar en todos los casos y es muy importante dejarlo claro, que por participar en este programa se pueda salir antes en libertad u obtener mayor o menor número de permisos. Por otro lado, es preciso, como parte de un proyecto terapéutico, modificar el sistema actitudinal del individuo, enseñándole a buscar reforzadores a más largo plazo, utilizar el tiempo pasado en prisión de modo útil y a la vez aprender a utilizar otro tipo de reforzadores diferentes de los que está habituado a buscar.

- **Con esto beneficio a la Administración.** Este pensamiento está muy presente en muchos internos. Es una idea ya esbozada en apartados anteriores y debido a ella, el interno contempla más los beneficios que el sistema proporciona en este caso a la Administración, que los propios que él pueda obtener. Esta situación crea cierto clima de desconfianza, "...no vaya a ser que yo trabaje y me esfuerce para

conseguir algo que, sin duda, beneficiará al Centro Penitenciario y al final a mí no me lo agradezca nadie y quien se lleve todos los méritos sea el Director...” La solución para salvar este tipo de ideas, es la misma que la ya comentada en apartados anteriores, es decir, concienciar al sujeto sobre los objetivos perseguidos con este Programa y que perciba las ventajas, que tanto a corto como largo plazo, le va a aportar.

- **Hay que abandonar el pasado.** Es obvio que la situación de prisión se produce por hechos pasados, no sólo por la comisión de un delito, sino también por la adquisición de una serie de bagajes personales erróneos o por la no adquisición de las herramientas necesarias para enfrentarse a la vida en libertad. Además, el pasado, tanto en libertad como en prisión, en muchas ocasiones supone una experiencia de fracaso que hace percibir el futuro de forma pesimista, haciendo que el individuo se sienta incapaz de afrontar los cambios necesarios para mejorar su futuro. La experiencia nos dice que éste es un buen momento para hacer un “borrón y cuenta nueva” en la trayectoria vital de un interno. El pase a un MdR, es percibido por el interno como un cambio de vida y es un momento propicio para trabajar cuestiones relacionadas con la motivación y el cambio.

Una de las cuestiones más sorprendentes que se han podido ver durante los años en que se ha trabajado en este tipo de Módulos, se produce cuando se ha transformado un módulo tradicional, de los clasificados como conflictivos, habitado por personas con baja motivación, escasa actividad y muy baja autoestima, en MdR.

Este proceso se ha realizado en dos ocasiones diferentes. Antes de empezar eran internos que criticaban a sus compañeros de MdR (chivatos, cenicientas, etc.) y que manifestaban que no querían pasar a formar parte de uno de ellos, aunque probablemente, gran parte de la explicación a estas críticas era que no se veían capacitados para vivir en una de estas unidades. Cuando se les facilitó la oportunidad de convertir su Módulo, la primera sorpresa se produce porque en ambas ocasiones el porcentaje de internos que solicitó formar parte del nuevo proyecto, superaba el 95 % del total de la población (102 de 115 internos la primera vez y 120 de 131, en la segunda ocasión). Pero la sorpresa no fue sólo por el número de solicitudes, sino también por la modificación de actitudes, que se fue percibiendo día a día hasta la fecha en que el MdR empieza a funcionar como tal. Evidentemente este efecto se incrementó a partir de esa fecha.

Aquel día todo era distinto, los internos que hacia apenas dos semanas eran sucios, indolentes y conflictivos, se convirtieron en personas motivadas, preocupadas por la limpieza, querían estar activos y realizar programas. Según decían ellos, “ya somos de módulos terapéuticos” y realmente como tal se comportaban. No se puede encontrar mejor ejemplo para explicar la Teoría del Etiquetamiento que lo ocurrido durante estos días en ambos Módulos.

3. Especial atención a la infraestructura.

El funcionamiento de un MdR supone un incremento del nivel de exigencia a los internos, pero también a la Administración en su conjunto. Esto quiere decir que, si intentamos crear una colectividad donde el clima social tenga como principal característica el predominio de los valores de respeto sobre los otros, es obvio que los trabajadores en el momento que cumplen con su función se deben integrar en ese colectivo y como tal deben asumir también estos valores.



En este apartado, se debe resaltar la necesidad de que ese cambio de actitud, vaya acompañado de una modificación en el aspecto material del módulo. Los más inmediatos y significativos cambios son los materiales y éstos en gran parte dependen de la Administración, por tanto se debe realizar una intervención por parte del personal

de mantenimiento repintando la totalidad del módulo, corrigiendo los grandes o pequeños desperfectos si los hubiera y adaptando las instalaciones para las nuevas funciones que van a desarrollarse en ellas. Todo esto, en base a los siguientes aspectos:

- Recalcar la idea de punto y aparte. Los cambios materiales refuerzan y ayudan a percibir que se inicia un proceso de transformación y que éste no sólo va a afectar al propio interno, sino que el mismo entorno será modificado por esta dinámica. Se genera un proceso en el que se va a ver involucrado el interno y que va a comenzar con transformar su medio más cercano. La fuerza de estas modificaciones van a influir tanto en su motivación, como en la percepción de que se encuentra ante una situación diferente.
- Es evidente que si se quiere trabajar con la idea de respeto del entorno, es necesario que éste, esté en condiciones de ser respetado. No es necesario emplear mucho más tiempo para explicar esta circunstancia.
- Finalmente, tal y como se explicará posteriormente, es necesario que la transformación se produzca en el plazo más breve posible, es decir, eliminar al máximo el periodo de transición. En este sentido, es probable que la creación de un Módulo de Respeto, con las exigencias añadidas de programación de actividades, haga necesario crear o adaptar los espacios y hacerlos propicios para su realización. Estos espacios deben construirse incluso, si es viable, antes de que el MdR empiece a funcionar como tal.

4. Selección de responsables de grupo y formación de los grupos.

En otros capítulos se habla tanto de la figura de los responsables de grupo de tareas como de la formación de esos grupos, sin embargo, a la hora de hacer un nuevo MdR es necesario tener en cuenta ciertas consideraciones.

La primera de ellas tiene que ver con la elección de los responsables. En el capítulo correspondiente se explica cómo el perfil de esta figura va a estar en función de los objetivos y especificidades que deseemos conseguir. Esto no es sólo aplicable a los objetivos generales del MdR, sino que lo mismo puede decirse en relación con otros objetivos más específicos buscados en un momento determinado. En este caso y, en este momento, si lo que queremos es crear unos nuevos grupos sociales, debemos

buscar a aquellas personas que además de contar con características de líder positivo, puedan servirnos para conectar los diferentes grupos.

La experiencia nos demuestra que resulta positivo buscar a los responsables entre aquellas personas que, deseando participar en el nuevo MdR, ejerzan ya de líderes naturales y en su conjunto puedan aglutinar en torno a ellos a la totalidad de los grupos culturales, sociales o incluso locales que pudieran existir entre la población sobre la que se quiere intervenir. En definitiva y siguiendo la línea utilitarista buscada, vamos a elegir el perfil de estas personas, de forma que nos sirva como herramienta para conseguir los objetivos perseguidos.

El número de internos seleccionados debe ser siempre algo mayor del que se necesita, pues es probable que por cuestiones penales, procesales o penitenciarias, puedan producirse bajas.



Una vez seleccionadas las personas que van a ser los futuros responsables, pasamos a la siguiente fase, que sería la de su formación. Este es un momento muy importante en la construcción de un MdR, pues los responsables, además de desempeñar sus funciones en los momentos iniciales, van a ser una pieza clave como elemento de aculturación y control de los demás internos. Es tanta su importancia, que consideramos que sin el apoyo de estas personas, las posibilidades de éxito en un proceso de constitución de MdR serían prácticamente nulas. Si al esfuerzo que van a realizar, uni-

mos el tiempo que van a emplear en ello (todo el día) y la posibilidad de llegar a donde normalmente nosotros no podríamos, nos da como resultado no sólo que se vayan a convertir en una prolongación de nosotros mismos en lo que se refiere a la realización de este proceso, sino que también vamos a conseguir que el resultado de nuestros esfuerzos se multiplique de una forma difícilmente conseguible por otros métodos, incluso más costosos.

Para este proceso de formación pueden utilizarse los métodos clásicos (trabajo en motivación y transmisión de conocimientos), aunque el método que la experiencia nos ha revelado como más válido es el traslado de estos internos a vivir en un MdR. Este proceso es sencillo cuando se trata de un centro donde ya existe alguno de estos módulos, pero se complica cuando se trata del primero que se va a implantar. La solución que se ha dado en varias ocasiones a este problema, ha sido la del traslado temporal de estos internos a un centro donde puedan aprender y vivir las normas de convivencia que queremos instaurar. Esta solución que ya se ha dado en varias ocasiones, ha resultado muy positiva y para ello sólo hay que cumplir con tres requisitos:

- Que los internos acepten el traslado y el motivo del mismo.
- Que los internos que viven en el MdR en el que van a integrarse sepan para qué van y estén dispuestos a colaborar.
- Que por parte de la Administración se den las máximas facilidades para que este traslado sea lo menos gravoso posible para estos internos, facilitando las conducciones directas y el tiempo de estancia mínimo.

Otro aspecto a tener en cuenta es el número de grupos que vamos a crear. En el capítulo correspondiente especificamos que en un Centro Tipo hemos decidido que sean siete, pero este número puede variar en función de las características arquitectónicas del Módulo o bien del número o circunstancias particulares de los internos. No obstante, entendemos que a la hora de determinar el número de grupo, hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- El número de grupos debe responder necesariamente al número de zonas de limpieza y mantenimiento existentes.
- Deben estar en función del número de internos que compongan habitualmente el módulo. Si el grupo es un elemento de aculturación y control de los internos que lo conforman, no puede estar compuesto nunca por un número de personas que dificulten o impidan este control grupal ni tampoco debe ser un núme-

ro tan pequeño que elimine la presión del grupo cambiándola por presiones individuales. Entendemos que la cantidad adecuada de internos que puede constituir un grupo es la situada en el intervalo entre 12 y 18 personas.

5. Todo o nada.

Una de las preguntas más frecuentes que se formulan todos los profesionales a la hora de comenzar a rodar este programa es si debemos comenzar a desarrollar el programa de forma plena o si de lo contrario, podemos establecer un periodo de tiempo de transición, donde los niveles de exigencia sean más bajos a los perseguidos y que de forma gradual podamos alcanzar las metas deseadas.

Salvando las cuestiones organizativas y materiales obvias que impiden que el primer día pueda comenzar el trabajo al nivel deseado, hemos podido comprobar que lo ideal es comenzar a trabajar con el nivel más alto lo antes posible y ello en base a dos aspectos fundamentales:

El primero de ellos ya comentado con anterioridad, es porque los primeros días son aquellos en los que los internos se encuentran con un nivel motivacional más alto y consecuentemente es más fácil conseguir los objetivos perseguibles. En segundo lugar y lo hemos podido comprobar, la creación de unos hábitos de funcionamiento menos exigentes, crean unas rutinas de comportamiento que después va costar mucho más superar, con lo que la consecución de los objetivos finales, va a resultar más problemática. En este punto, también chocaremos con el conformismo que inevitablemente va a surgir tanto en los internos, como en los funcionarios, pues el nivel conseguido pese a no ser el inicialmente perseguido, va a ser más alto que el que existía anteriormente.

Por lo tanto, la estrategia a seguir sería la de dos o tres días de máxima presencia por parte de todos los trabajadores penitenciarios implicados, incluso con refuerzo por parte de profesionales de otros Equipos Técnicos, explicando cómo se debe funcionar, aclarando dudas y acompañando y reforzando el compromiso de todos los internos. Serían unos días de total presencia y colaboración de los profesionales, lo que sin duda también contribuye a reforzar la percepción que van tener los internos sobre que se esta dando un paso trascendente y hacia algo distinto.

El primer día e inmediatamente después de explicar nuevamente y en público los detalles de funcionamiento del módulo, se deberá realizar el Programa Individualizado de Tratamiento (asignación de actividades para cada interno). Durante estos dos o tres días y aprovechando la dificultad que suele suponer el ponerlo en marcha de forma inmediata, se debe aprovechar para dar el último y más profundo retoque a la limpieza. Insistimos continuamente que lo que se exige no es limpieza sino hábitos para no ensuciar, para ello es fundamental que el punto de partida del módulo, en lo que se refiere este aspecto, sea un nivel de máxima exigencia.

6. Atención a los funcionarios.

No cabe duda de que los funcionarios de vigilancia van a desempeñar un papel fundamental en el desarrollo y funcionamiento de un MdR. El trabajo en este espacio penitenciario va a suponer una dignificación de su tarea. Los beneficios que va a obtener el trabajador son evidentes: menor conflictividad, diferente tipo de relación interpersonal con el interno, rol más positivo, etc.



Pese a estas evidencias, no debemos caer en el error de pensar que el colectivo de funcionarios va a estar motivado y dispuesto para trabajar incondicionalmente en un

MdR. La resistencia al cambio, cierta confusión con el rol que debe jugar dentro del sistema penitenciario y fundamentalmente una serie de ideas equivocadas sobre lo que es un MdR, hace que no todo sea tan fácil como podría pensarse y que, incluso en algunas ocasiones pueden surgir grupos de funcionarios contrarios a la puesta en práctica de estas innovaciones.

Por lo tanto, es fundamental hacer un trabajo previo con el colectivo de funcionarios y éste no debe consistir únicamente en transmitir información sobre el sistema de funcionamiento o las nuevas peculiaridades que tendrá su quehacer diario, cuestión que también es importante y hay que hacer. Es necesario ser capaces de transmitir, tanto a aquellos que específicamente van a desarrollar ese trabajo como, al resto de la plantilla, la filosofía del nuevo sistema, sus ventajas, tanto desde el punto de vista de la finalidad de la Institución Penitenciaria, como para su satisfacción profesional, así como el importante papel que juega en el funcionamiento del mismo.

Pero además de este trabajo previo, una vez que comience a funcionar el Módulo, es necesario consolidar la puesta en práctica de lo transmitido anteriormente. No podemos dejar al funcionario solo con su "nuevo" trabajo, sino que necesita un acompañamiento, reforzar su iniciativa, aclarar dudas y continuar transmitiendo la filosofía del nuevo modelo, hasta que los trabajadores ganen seguridad en sí mismos y sean capaces de ser también ellos quienes transmitan al resto de la plantilla, las bondades del sistema.

El objetivo último que estamos buscando, no es la puesta en marcha de un experimento penitenciario a desarrollar en un espacio limitado, sino que queremos conseguir que todas las personas que habitan o trabajan en una prisión, conozcan otra forma de vivir y de trabajar y que asuman este nuevo modelo. La experiencia nos ha demostrado que si logramos transmitir correctamente nuestros métodos y objetivos, estos pasan a ser asumidos por la mayoría de los implicados y somos capaces de crear un espacio penitenciario mucho más digno, tanto para el interno como para el trabajador.

Capítulo 8

Las Actividades

José Manuel Cendón Silván

La actividad de los internos es un elemento clave en el desarrollo de cualquier modelo penitenciario, y es uno de los aspectos que genera menos conflicto en lo que se refiere a la dialéctica seguridad-tratamiento existente entre los profesionales penitenciarios. Independientemente de en cuál de las dos variables se quiera poner énfasis, todos están de acuerdo en que la realización de actividades por parte de los internos, es uno de los objetivos a conseguir en todo centro penitenciario. Incluso aquellas teorías que al describir la finalidad de la pena ponen su énfasis en los aspectos más punitivos de la misma, hablan de la necesidad de fomentar la ocupación de los reclusos como medio de reducir la conflictividad de los centros penitenciarios. Es evidente que si un interno está ocupado en la realización de alguna tarea, ese tiempo no lo ocupará en realizar otras actividades antirreglamentarias, tendrá menos ocasiones de mantener relaciones conflictivas con sus compañeros de internamiento y podrá encauzar positivamente su energía.



Estas ventajas de la ocupación son obvias, pero por sí mismas resultan insuficientes para los objetivos que constitucionalmente nos trazamos al definir la función de la

pena. Según esta postura más regimentalista, bastaría con diseñar una serie de tareas que resultasen atractivas para los internos y así entretenerlos mientras transcurre el tiempo hasta finalizar su condena. De esta forma, durante el periodo de cumplimiento, se generarían menos conflictos y por lo tanto, el tiempo de condena, transcurriría de forma más rápida y apacible. Sin embargo, lo que buscamos con la ocupación es algo más ambicioso y es necesario enfocar las tareas que realiza el individuo dentro de un plan más amplio que contemple tanto los beneficios que puedan aportar a su estancia en prisión, como los objetivos que pretendemos conseguir de cara a su futura libertad.

En los Módulos de Respeto por lo tanto, la relevancia de las actividades viene dada en un doble sentido, pues además de constituirse como uno de los pilares básicos de la estructura y funcionamiento de los mismos, van a ser utilizadas, en sus distintas vertientes, como instrumento fundamental para el desarrollo de los programas individualizados de tratamiento.

La primera de las características que habría que destacar de las actividades realizadas en un MdR, es su obligatoriedad. Más adelante se hablará de los diferentes tipos de actividades, o de la capacidad de elección de las mismas por parte de los internos, pero el primer aspecto básico e imprescindible cuando definimos la normativa de un Módulo de Respeto, sea del tipo que sea, es que el interno, obligatoriamente, debe realizar actividades durante el horario planificado para la realización de las mismas. El objetivo perseguido con esta norma, además de aquellos otros de carácter más disciplinarios ya mencionados anteriormente y que también tienen su valor, es el de potenciar la creación de hábitos laborales en el individuo. El fin último de toda la normativa de estos módulos es la creación e interiorización de esas prácticas que puedan ser útiles para la futura vida en libertad del interno. No cabe duda de que una de las herramientas de inserción más importante es la que viene dada por la actividad laboral. Esto viene motivado tanto por el valor intrínseco de la misma, como porque es la base en torno a la que gira el resto de la jornada de cualquier persona.

Puesto que queremos preparar al interno que vive en el interior de un centro penitenciario para su futura vida en libertad, procuraremos que su vida en el interior del centro se parezca lo máximo posible al ideal de vida normalizada en el exterior. En el esquema habitual diario de las personas que viven en libertad, figura un número importante de horas dedicadas a la actividad profesional, horas que no se pueden saltar porque ese día a uno no le apetezca o porque se le ocurran cosas “más interesantes” que hacer. Esta disciplina, ausente en muchos internos que cumplen condena en

un centro penitenciario, es uno de los primeros elementos a instaurar o conservar, según los casos. No obstante y siguiendo con la misma lógica en lo que a creación de hábitos se refiere, no vamos a conformarnos exclusivamente con que el interno realice las actividades sin más, sino que también hay que exigir que se den ciertas condiciones en la ejecución de las mismas. Es importante la exigencia de puntualidad, de la que debemos dar ejemplo en primer lugar los profesionales que intervenimos en el módulo y también de responsabilidad, exigiendo resultados a cada individuo en función de la capacidad que tiene.

Este objetivo se consigue fácilmente con aquellos internos que desempeñan un puesto de trabajo remunerado que abarque un número de horas suficientes como para consolidar estos hábitos. Pero desafortunadamente, por la insuficiencia de plazas de trabajo disponible, no todos los individuos pueden participar de esta relación laboral, por lo que se ha hecho necesario establecer una serie de actividades alternativas, algunas encaminadas a cumplir con lo estipulado en el programa de tratamiento individualizado y otras, cuya finalidad exclusiva es la de mantener ocupado al interno. No es necesario y probablemente en la mayoría de los casos no sea posible, ajustar la totalidad de las actividades a las finalidades terapéuticas concretas que buscamos en el individuo, pero es imprescindible que el interno se acostumbre a ocupar y estructurar su tiempo en función de un horario de actividades de obligado cumplimiento.



Esta situación hace que en función de su relación con el Programa Individualizado de Tratamiento diseñado previamente para cada interno, podamos dividir las actividades programadas dentro de un MdR en dos tipos. El primero de ellos, estaría compuesto por aquellas tareas cuya finalidad es conseguir los objetivos marcados en dicho programa de tratamiento (actividades prioritarias). El interno puede y debe participar en el diseño de este programa, pero su estancia en el MdR tiene como motivo fundamental el desarrollo del mismo y las actividades orientadas hacia el cumplimiento de los objetivos marcados en él son ineludibles. La negativa a la realización de las mismas, supondría la expulsión del módulo.

En un segundo grupo, se encontrarían aquellas actividades entre las que el individuo podrá escoger para completar su programa. La principal finalidad de estas, no es ya tratar carencias específicas detectadas en el individuo, sino completar la totalidad de la jornada laboral del interno con el fin de asentar los hábitos laborales (actividades complementarias).

La diferencia entre uno y otro tipo de actividad, no radica en las características de las mismas, sino en la importancia que tienen para un sujeto concreto, pudiéndose dar la circunstancia de que determinadas tareas puedan ser obligatorias para ciertos individuos y voluntarias para otros. Todo dependerá de aquello que los miembros del Equipo Técnico hayan estipulado en el programa diseñado para cada persona en concreto.

Existe otra limitación para los internos a la hora de elegir las actividades voluntarias, que está relacionada tanto con aspectos terapéuticos como con la capacidad organizativa del centro. Se refiere a la frecuencia con la que cada interno puede cambiar de actividad. Si lo hiciera cuando quisiera, la programación de las mismas sería complicada y superaría la capacidad de organización de la prisión. Por otro lado y ahora desde un punto de vista terapéutico es necesario establecer un tiempo mínimo de permanencia en la actividad elegida voluntariamente, puesto que el interno debe acostumbrarse a ser consecuente con sus actos y decisiones. El tiempo mínimo de permanencia variará según los intereses y posibilidades del centro, aunque la fracción de tiempo mínima que sugerimos es la de tres meses.

De esta norma, habría que establecer una serie de excepciones. La primera de ellas es la que se refiere al cambio en las actividades que necesariamente debe producirse cuando se modifica el programa individualizado de tratamiento del sujeto. La segunda, tiene que ver con la posibilidad de cambio que puede ofertarse cuando aunque

no haya pasado el tiempo de permanencia mínima, se haya ampliado el número de actividades a elegir y alguna de las nuevas sea aconsejable para el interno desde un punto de vista terapéutico.

Pero como en todo colectivo, se hace preciso conjugar la obligatoriedad de la realización de actividades de todos los individuos que residen en el módulo, con la necesidad de organizar y ordenar su funcionamiento. Por este motivo, se programa un horario global de actividades para todos los internos. El modelo que se está utilizando mayoritariamente es aquel en el que se divide la jornada, en cuanto a la actividad programada se refiere, en tres fracciones horarias. La primera comprende desde las 9 horas, una vez finalizada la reunión matinal con los profesionales del Equipo Técnico, hasta las 11 horas. Desde las 11.00 hasta las 11.30 h., se produce un tiempo de descanso que podría equivaler a la llamada "hora del bocadillo" que tiene todo trabajador, pero que además pueden y deben aprovechar los internos para prepararse para la realización de la siguiente actividad que transcurre desde las 11.30 hasta las 13 horas. La tercera fracción horaria de actividades programadas, abarcaría desde las 17 hasta las 19 horas.



Este sería el horario exclusivo para las actividades programadas. El sistema de organización del módulo contempla también su posible variación cuando se precise (diferentes turnos de talleres, eventos especiales, etc.). Fuera de este cronograma, se situa-

rían otra serie de tareas, tan importantes como las primeras, pero con un tratamiento diferente. Me refiero a las actividades de limpieza del espacio personal, así como la limpieza general del módulo.

Siguiendo con el intento de equiparación entre la vida en el interior del centro penitenciario y la predominante en nuestra sociedad, y por lo tanto asimilar las actividades programadas diariamente con lo que sería una jornada de trabajo habitual, debemos excluir de estas actividades aquellas tareas de aseo personal y de limpieza, tanto de la celda individual como del resto de espacios del módulo. Se equiparan estas zonas con nuestra propia casa y nadie cuenta dentro de su horario laboral el tiempo que utiliza para hacer sus tareas domésticas. Los internos deben buscar, fuera de la jornada habitual de actividad, el tiempo para realizar estas tareas.

El que estas tareas queden fuera del horario general no les resta importancia, pues tienen un enorme valor dentro del programa individualizado de tratamiento. Aunque a diferencia de las demás actividades, no persiguen la creación y/o mantenimiento de hábitos laborales, sí que buscan la instauración y/o mantenimiento de unos hábitos de higiene personal, así como de unas prácticas necesarias para el mantenimiento y conservación del módulo.

En este punto se debe hacer hincapié en un nuevo aspecto fundamental y también específico de los MdR. La cuestión se refiere a que las tareas de limpieza no deben ceñirse exclusivamente a la realización de unas tareas mecánicas. Lo específico de esta situación radica en la necesidad de que todos los internos deben asumir la responsabilidad sobre el cuidado de su entorno y más concretamente de la zona que a cada uno le corresponda por el turno de limpieza. Por ello, aún más importante que la realización de las tareas propias de aseo de la zona que le corresponda, es la de velar porque sus compañeros hagan un uso adecuado de la misma, con la obligación incluso de amonestar (siempre de forma correcta) a quienes no lo hagan.



Esta norma, una de las de más difícil implantación en el interior de un centro penitenciario, implica no solamente el asumir la responsabilidad conjunta en el mantenimiento de un hábitat, sino que también, y esto es lo más importante, implica asumir una conducta asertiva y unos valores que en un colectivo dominado por la subcultura penitenciaria serían imposibles de lograr.

Otro aspecto peculiar en lo referente a las tareas de limpieza en los MdR y al que ya se ha hecho una breve referencia anterior, es la responsabilidad conjunta en el mantenimiento físico de este espacio. Ni existen ni pueden existir destinos específicos de limpieza de determinadas zonas, como ocurre en los módulos ordinarios. El único destino individual que existe es el de economato, y ello debido a obvias cuestiones de índole económica. Todo lo demás es responsabilidad de todos. Esta idea está muy relacionada con la organización y funcionamiento de los grupos, pues sin la existencia de los mismos sería complicado conseguir este objetivo, y trata de favorecer que el individuo perciba las cuestiones relativas a la marcha del módulo como una tarea colectiva y que se trate de la zona que se trate, sea también su responsabilidad y que valore su papel, no exclusivamente de forma individual, sino también como persona que pertenece a una comunidad, asumiendo su responsabilidad y obligaciones que van a contribuir a la mejora tanto en su aspecto individual como en lo relativo al colectivo al que pertenece. Tampoco debemos obviar la finalidad práctica de esta norma. Si un interno pensaba que si ensucia ya limpiará a quien le toque, se

va a encontrar con la sorpresa de que hoy no, pero seguramente mañana o en fechas próximas, será él el encargado de limpiar esa zona y el que hoy limpia porque él ensució, puede tomarse la revancha y ensuciar mañana para que limpie él. Seguramente este razonamiento un tanto egoísta esté en el fondo de muchas conductas adaptadas, pero bienvenida sea la causa que lo produzca, sea la que sea, si al final podemos instaurar el hábito.

Una vez descritos los diferentes tipos de actividades, es muy importante incidir en la forma en la que se realizan. Continuando con nuestro objetivo ya reiterado, de creación de hábitos válidos para la futura vida en libertad, hay que destacar el cuidado que debe tenerse en todo aquello que rodea la realización de éstas, intentando que resulte lo más parecido a lo que podríamos denominar buenas costumbres en la sociedad exterior. Al mismo tiempo se trata de desterrar aquellos tics o estereotipos más propios del individuo privado de libertad que del ciudadano socialmente integrado. Sólo a modo de ejemplo, se pueden citar algunas de estas costumbres:

- Vestimenta adecuada a la actividad a realizar y al lugar donde uno se encuentra. Participar en una sesión terapéutica en chándal o bermudas, acudir al comedor en chanclas y gafas de sol, o estar en una reunión que se celebra en un local cerrado con una gorra. Son sólo algunos ejemplos de conductas prohibidas en un MdR, que se traducen en negativos. Con esta prohibición, no buscamos que los internos se comporten según un patrón estético subjetivo, sino que tratamos de desterrar ciertas modas y formas de presentarse que facilitan que el individuo se identifique con la sociedad penitenciaria. Es esta una cuestión que ha sido muy discutida entre los profesionales que trabajan en estos módulos. En ocasiones se ha comentado que incluso puede resultar un atentado contra la libertad individual y que muchos de los usos no permitidos, son habituales en determinados ambientes normalizados en el exterior. En contra de esta afirmación, a la que hay que reconocer su parte de razón, se podría oponer, además del factor principal que es el intento de desmarcarse de esos modos muy relacionados con la adopción de actitudes propias de internos prisionizados, el hecho de que, muy probablemente, cualquier persona que acuda a una entrevista de trabajo presentando estas maneras, estaría en inferioridad de condiciones con otras. A modo de anécdota, también podríamos citar la expresión de muchos de los profesionales que a lo largo de estos años han visitado los MdR de León con el fin de instaurarlos en sus centros. Entre ellos es muy frecuente el comentario de que “no parecen presos” Esta frase ilustra y confirma que se está consiguiendo el objetivo de normalización buscado.



- Puntualidad, higiene adecuada, respeto por los compañeros. El motivo de estas normas resulta evidente. El cumplimiento de las mismas puede resultar incluso más importante que la propia actividad en sí. Toda tarea tiene una finalidad en sí misma, pero también es un excelente campo de pruebas para poner en práctica y exigir la utilización de todos aquellos hábitos y actitudes que tratamos de instaurar en el individuo.
- Formas de caminar. Es una de las cuestiones más llamativas y que en ocasiones puede pasar desapercibida. Si nos fijamos con atención cómo pasea un grupo de internos en un patio de un centro penitenciario, podremos observar en ello una peculiaridad propia de la subcultura carcelaria, no tanto por la rapidez sino por la forma en que giran. No dan vueltas alrededor del patio, sino que se mueven siempre en línea recta y cuando finaliza el recorrido de esta línea imaginaria, giran sobre sí mismos y repiten el mismo recorrido en sentido contrario. Sería interesante hacer un estudio de la razón de este tipo de recorrido, aunque no es descabellado pensar que es una forma de aumentar el número de trayectos posibles, de manera que cada grupo recorre su propio camino e independientemente de su velocidad, nunca va a coincidir o cruzarse con el de otros grupos o individuos. Se trata de una forma de marcar el territorio que tiene mucho que ver

con aspectos relacionados con la prisionalización y aunque es obvio que puede evitar choques o confrontaciones entre los distintos internos, también lo es que los separa y por lo tanto es un hábito contrario a los objetivos de interrelación y cooperación que tratamos de instaurar en el MdR.

Hasta ahora hemos hablado de las distintas actividades y del modo en que se realizan. Aunque en principio pueda resultar algo diferente, dentro de este apartado hemos de incluir también los tiempos de ocio. Una de las características de muchos internos, ya presente cuando estaban en libertad, es su incapacidad o extrema dificultad para planificar su tiempo, pues generalmente viven el presente y no piensan en lo futuro. En los MdR, se les ayuda a realizar esta planificación, pues ya tienen una parte importante de su jornada organizada. No obstante, es conveniente que el individuo aprenda y se habitúe también a ser él quién planifique su vida. Esta cuestión, que desde un punto de vista organizativo resulta difícil de instaurar con las actividades obligatorias, trata de favorecerse durante el tiempo libre, fundamentalmente los fines de semana, pues los días laborales, entre uno y otro tipos de actividad, queda poco tiempo.

Esta es la razón de la forma de organización de las actividades que se realizan los fines de semana y festivos. Excepto aquellas tareas de limpieza más profunda del módulo que se programan para la primera fracción horaria de la mañana del sábado, en esos días ya no existen actividades obligatorias, aunque las que se hacen siguen teniendo el mismo grado de importancia, desde un punto de vista terapéutico. El interno debe realizar ciertas labores, aunque en este caso la mayoría son de ocio y preferentemente distintas a las que les ocupan los días de diario (cine, campeonatos deportivos entre distintos módulos, juegos de mesa, actividades ocupacionales, etc.) El único requisito exigible para poder acceder a las mismas, es la planificación previa. Todos los jueves, el Educador titular del módulo debe tener a su disposición la relación de tareas que cada interno va a realizar durante el fin de semana. Se pueden elegir las que quiera cada interno y cambiar cada día si así lo estima el interesado, pero una vez que efectúa la elección y planifica su fin de semana, es obligatoria y la ausencia injustificada a alguna de las mismas, es valorada de la misma forma que cuando la falta se produce a aquellas programadas durante la semana.



Capítulo 9

Modelo para el desarrollo de actividades en el marco del sistema del MdR

1. Creación de actividades y la optimización de espacios
 - 1.1. Optimización de espacios
 - 1.2. Creación de las actividades
2. Los sistemas de control
3. La transmisión de información
 - 3.1. La oficina de gestión informática
 - 3.2. Reunión de profesionales
 - 3.3. Reunión diaria de MdR
 - 3.4. Reunión de funcionarios de MdR
 - 3.5. Despacho del funcionario de enlace con directivo de MdR
 - 3.6. Reunión de evaluación semanal MdR

Esteban Belinchón Calleja

En el marco del programa de Módulos de Respeto del Centro Penitenciario de León se viene desarrollando un “sistema de programación, evaluación e incentivación de actividades” que hace posible la plena ocupación de los más de 1000 internos integrados en estos módulos.

El término plena ocupación hace referencia a que cada interno tiene programadas tres actividades diarias en los horarios de 9,30 a 11h. de 11,30 a 13h. y de 17 a 19h. Estas actividades son de tipo educativo, formativo, laboral o deportivo y se añaden a las tareas de mantenimiento, limpieza y cuidado de zonas comunes y de espacios privados, que se realizan en otros horarios según el programa de MdR.



El sistema también engloba al resto de internos que no participan en el programa de MdR, a estos módulos los llamaremos “módulos ordinarios”. A los internos de estos

módulos se les oferta la posibilidad de realizar actividades en los mismos horarios, en este caso la actividad es voluntaria y no abarca necesariamente todo el tiempo.

El desarrollo de este programa de actividades exige un modelo de organización esencialmente diferente del que llamaremos “modelo tradicional”. Implica la participación de diferentes colectivos y la asunción de hábitos de trabajo específicos y diferentes en muchas ocasiones de los que la fuerza de la costumbre caracteriza como propios de cada grupo de profesionales, lo que en ningún caso supone que el programa requiera la asunción de funciones o tareas distintas a los asignados a cada trabajador por la normativa vigente.

Debe quedar claro que este documento hace referencia al “modelo de organización para el desarrollo de las actividades” que se sustenta en los MdR, pero que no es parte esencial del programa de módulos de respeto. El sistema supone un paso adelante sobre los módulos de respeto. Podemos afirmar que el MdR es posible sin la aplicación de este modelo pero el modelo no es posible sin MdR.

El modelo se basa en tres ejes fundamentales:

- ✓ La creación de actividades y la optimización de espacios
- ✓ Los sistemas de control
- ✓ La transmisión de la información

La diferenciación de los tres apartados tiene una finalidad meramente descriptiva dado que los tres están íntimamente relacionados y forman parte de un todo, de manera que cualquier modificación en uno de ellos afecta indefectiblemente a todo el sistema.

1. Creación de actividades y optimización de espacios

La programación de la actividad del interno, planificando todas las horas del día durante todos los días de la semana, es una de las cuatro áreas reguladas por el sistema de normas de los MdR. Los tiempos de ocio, los dedicados a la realización de las tareas encomendadas al grupo y los tiempos de libre ocupación de los fines de semana están previstos en los planes de cada grupo y cada interno. Aquí nos vamos a ocupar de los tiempos de actividad específica programada: actividades formativas, culturales, deportivas, laborales, terapéuticas y ocupacionales.

Tal como se explica en otra parte del manual, estos se crearon partiendo de un módulo terapéutico en el que la programación de todos los tiempos de la vida de los internos era uno de los elementos esenciales. Tanto en este módulo inicial como en su derivación posterior, ya establecido el MdR, las actividades se gestionaban siguiendo el modelo que hemos llamado tradicional.

Los módulos de los centros tipo son unidades independientes en los que el interno encuentra prácticamente todos los servicios que requiere el devenir diario: existe un gimnasio, patios con dotación de canchas de baloncesto y fútbol-sala, un aula con su correspondiente equipamiento, un taller ocupacional, peluquería, consulta médica, sala de estar, comedor, etc. Las actividades en ese periodo inicial de los MdR se programaban prácticamente para todo el grupo simultáneamente, aunque cada interno tuviera su programación específica en algunos aspectos. Normalmente a primera hora de la mañana se organizaba una actividad deportiva dirigida por el monitor, tras el descanso entre las 11 y las 11.30 los internos en programas de drogas asistían a actividades terapéuticas de diversa índole y el resto realizaban tareas de tipo intelectual o formativo, dedicándose la tarde a las actividades manuales de los talleres ocupacionales.

El cuadro se cerraba con la asistencia de algunos internos a las aulas del edificio sociocultural para cursar enseñanzas regladas o para la realización ocasional de cursos de FP. La diferencia entre aquel modelo de organización de actividades y el generalizado en el resto de los módulos radicaba en que en el MdR la actividad era obligatoria y planificada, mientras que en los módulos ordinarios la actividad era ofertada pero podía ser rechazada. Los movimientos de internos a las zonas de actividad común como el edificio sociocultural, el campo de fútbol o la piscina, se realizaban de la misma forma, y la dotación y control de utensilios y materiales de talleres o materiales deportivos seguían el mismo cauce en los dos sistemas.

La ampliación del programa de MdR a cuatro departamentos supuso serias dificultades para mantener la plena ocupación, aunque mitigadas por el hecho de que uno de los módulos ya contaba prácticamente con ocupación plena en los talleres productivos. Actualmente, con diez módulos de respeto, sería prácticamente imposible mantener la total ocupación del colectivo con un sistema de organización de actividades tradicional.

El modelo actual comenzó a desarrollarse en julio de 2007 con cuatro de los cinco módulos que en ese momento tenían implantado el programa de MdR. Los elementos esenciales y distintivos del sistema de organización de actividades son: la especia-

lización de los espacios, la movilidad de los internos, la monitorización de las actividades por internos responsables, la racionalización y diversificación de la utilización de materiales y utensilios. En los siguientes apartados se tratarán específicamente los aspectos de control, evaluación y retroalimentación del sistema. En este sentido solo apuntaremos que todo esto es posible en virtud de la dinámica de control grupal y de regulación normativa específica establecida por el marco del programa de MdR.



1.1. Optimización de espacios:

Cuanto menos espacio tengamos disponible para realizar una actividad menos variedades podremos ofertar. En un módulo de un centro tipo tan solo existe un gimnasio. Si queremos dotar a este gimnasio de material para realizar ejercicio aeróbico (pesas) difícilmente podremos aprovechar el mismo espacio para realizar yoga, o para la práctica de bicicleta estática, por lo que deberemos optar por renunciar a algunas de las modalidades deportivas posibles o reducir su oferta a un número muy limitado de internos. Lo que el sistema de actividades MdR ha propiciado es la especialización de cada gimnasio en un tipo de modalidad deportiva. Con este sistema tenemos cinco gimnasios dotados con materiales para actividad aeróbica (pesas), tres para actividad anaeróbica (fundamentalmente bicicleta estática y elíptica) un gimnasio especializado en boxeo y dos gimnasios especializados en ejercicios sin aparatos tales como yoga, gimnasia de mantenimiento, relajación, etc. En el cómputo de gimnasios se han incluido los espacios del edificio sociocultural, que también son utilizados en el sistema de

actividades de MdR. Esto, a grandes rasgos, significa que al ofertar tres actividades diarias en cada gimnasio, según los horarios establecidos (9.30 a 11; 11.30 a 13; y 17 a 18.45), teniendo en cuenta que cada gimnasio admite 15 usuarios por horario, y 20 del edificio sociocultural, hay 240 internos realizando actividad de pesas diariamente.

El mismo criterio se ha utilizado con los patios, de tal forma que existen dos patios con instalaciones para la práctica del fútbol sala, uno para voleibol, dos para baloncesto y uno para balonmano. En este caso la cancha del edificio sociocultural solo se utiliza por los internos de MdR los fines de semana, en días de diario se lleva a cabo un programa de actividad deportiva monitorizada para módulos ordinarios.

La especialización de espacios se ha utilizado también con los talleres ocupacionales. De esta forma existen talleres de cerámica, barcos, cestería, alfombras, hilo, espejos, madera, talla, pintura al óleo, de trabajos reciclados con latas, anzuelos para pescar, cestería, macramé, etc. En cada uno de los talleres ocupacionales de los módulos integrados en el sistema se realizan unas actividades diferentes a las que se ofertan en los otros módulos.

Finalmente la especialización de espacios se aplica también a las aulas. De esta forma se imparten en las aulas de los módulos clases de francés, inglés, italiano, español para extranjeros, preacceso a la universidad, existen tiempos de aula de estudio, etc. La reconversión en aulas de los espacios previstos inicialmente para peluquerías, ha permitido por ejemplo instalar 3 aulas de informática. Como peluquería sólo se utiliza la de un módulo, los fines de semana previa petición y de manera programada.



1.2. Creación de las actividades

Para poder ofertar actividades es necesario, además del espacio, al menos una mínima infraestructura en cuanto a mobiliario y enseres, herramientas, útiles y materiales propios de cada actividad y, lo más importante, el elemento humano, alguien que sea experto en la tarea a realizar y que pueda enseñar al resto de los participantes.

El mobiliario y enseres de las actividades normalmente se encuentran en el equipamiento propio de cada centro. Sin embargo las herramientas y los materiales de cada actividad no solo no vienen incluidos en el equipamiento de los talleres ocupacionales, si no que su adquisición deberá realizarse bajo indicación de algún experto en la materia. Ya se ha señalado en otro capítulo que la adquisición de materiales fungibles para las actividades, sean estas del tipo que sean, tiene una aplicación presupuestaria específica dentro del artículo 22 de los presupuestos destinados a cada centro, concretamente es el director junto con el administrador, el que determina como se reparte entre las diferentes aplicaciones el presupuesto dedicado al artículo 22. El que exista o no disponibilidad de fondos dedicados a la compra de materiales de actividades formativas culturales o deportivas, a las aplicaciones 226.09 y 221.08, va a depender del orden de prioridades que se establezca en el centro.

El otro elemento esencial para el desarrollo de cualquier tipo de actividad es el elemento humano, el experto o maestro en la materia. En algunos centros tipo existen uno o dos profesionales que son terapeutas ocupacionales. En nuestro caso no existe ningún profesional con este cometido, contamos con un monitor de actividades deportivas y con los maestros de la Consejería de Educación que imparten enseñanzas regladas durante el curso escolar. Ni siquiera estos profesionales pueden hacer frente a la demanda que genera una población que oscila en torno a las 1800 personas. La solución ha sido recurrir a las capacidades, experiencia y formación de los internos.



Sin duda una de las ventajas que ofrece un centro grande frente a las pequeñas prisiones provinciales, es que uno se encuentra con casi cualquier tipo de profesional o experto en alguna materia.

Por otro lado esta idea no es nueva, se viene aplicando sistemáticamente en todos los centros pero no en el área de tratamiento o en la programación de actividades formativas, deportivas, culturales u ocupacionales. Fontaneros, albañiles, cocineros, electricistas, jardineros, etc. vienen siendo empleados por el área de servicios en los equipos de mantenimiento, en las cocinas o en los talleres productivos. Sin ánimo de hacer comparaciones odiosas y fútiles, sorprende que siendo sobre el papel el tratamiento la actividad primordial en las instituciones penitenciarias se haya recurrido a los internos para solucionar la intendencia y se haya obviado su colaboración en la formación y el tratamiento.

Evidentemente esto no es absolutamente cierto, tradicionalmente se ha recurrido a internos que han impartido clases o monitorizado a otros en el aprendizaje de algunas habilidades, no obstante su participación en estas tareas nunca ha estado tan reconocida oficialmente como la de los colaboradores del área de servicios, tal es así que actualmente existe un gran número de puestos de esta índole remunerados por la institución y ni uno solo remunerado oficialmente en el área de tratamiento.

Todas y cada una de las actividades ofertadas a los internos por el modelo de organización de actividades está monitorizada, y en la mayor parte de los casos por un interno responsable. Como ya se ha indicado, este modelo es factible en el marco de los MdR donde existe la asunción de responsabilidades por parte de los internos como uno de sus planteamientos esenciales. Esto además lleva implícita la necesidad de reconocer a cada uno su autoridad en un ámbito determinado (responsables de grupo, zonas de actividad del grupo de tareas, asambleas, etc.)

Los responsables de actividad tienen entre sus obligaciones la de asistir a las asambleas de los módulos, que se celebran los sábados sin presencia de profesionales. Son elegidos por los educadores en virtud de su perfil. Como norma general dedican dos de los tres tiempos de actividad a monitorizar y el tiempo restante a realizar una actividad complementaria.

Finalmente todas las actividades se encuentran supervisadas por un profesional. Él es quien debe requerir de los funcionarios los materiales necesarios para desarrollar la actividad, el que se encarga de seleccionar al responsable o de buscarlo y el que se encarga, según veremos en el apartado correspondiente, de analizar semanalmente los registros de asistencia y actividad, independientemente de las funciones de control diarias que tiene el funcionario.

2. Los sistemas de control

El panorama que se ha descrito hasta el momento aplicado en un sistema de organización de centro tradicional suscita automáticamente la idea de caos en cualquier profesional penitenciario. Como se deduce fácilmente de lo hasta aquí expuesto, los internos integrados en el modelo tienen programadas tres actividades diarias de distinta índole, que además, en virtud de la optimización de espacios que hemos descrito, están ubicadas fuera de su módulo, y no solo en las zonas de actividad comunes como el campo de fútbol o el edificio sociocultural, sino que muchas actividades se desarrollan en módulos distintos a los de residencia del interno.

La gestión de movimientos en un sistema de organización tradicional, pasa por la elaboración de una orden escrita, autorizando a los internos a que pueden asistir a la actividad. Con esa orden, el funcionario del módulo o departamento en el que estén ubicados debe comprobar cuántos salen de él. Además los internos deberán ir acompañados por al menos un funcionario que los llevará a la zona de actividad. Si esta se

realiza en un taller o patio de un módulo residencial, algo bastante inusual en un sistema tradicional, entrará en juego el funcionario responsable del módulo que tendrá que conocer qué internos son los que permanecen en su módulo y en qué zona, todo ello multiplicado por el número de actividades a realizar en todo el centro, más de cincuenta, y esto multiplicado por los tres horarios de actividad del centro. Con este procedimiento de control este modelo sería inviable.

Los sistemas de control de nuestro modelo están basados por un lado en un sistema de información ágil y constantemente actualizado. Por otro lado en una concepción distinta de la seguridad. Por último el programa de MdR requiere un alto grado de responsabilidad por parte de los internos. Además, el sistema se sustenta en el control social, en la presión social del grupo sobre el individuo para lograr comportamientos adaptados.

Los educadores son los responsables de determinar qué actividades realizan los internos en los tres horarios del día. Estas actividades se plasman diariamente en un documento del que se cuelga una copia en el tablón de anuncios del módulo. Otra copia es entregada al funcionario en forma de registro de evaluación. En este, constan todos los internos de su módulo ordenados por grupos de tareas, y la actividad que realiza cada uno en los tres horarios de trabajo. Este documento tiene más utilidades, pero la que aquí nos interesa es la información para el funcionario sobre dónde debe estar cada interno en cada momento. Por otro lado, en cada módulo se recibe una relación de los internos que tienen asignada actividad en sus instalaciones durante los tres horarios con su departamento de procedencia. De este modo el funcionario conoce por un lado en dónde se encuentra cada uno de los internos residentes en su módulo en cualquier momento y por otro tiene una relación de los internos que en cada momento se encuentran en su módulo y en qué zona, realizando actividades.



El edificio sociocultural, campo de fútbol y pistas de squash están controlados por tres funcionarios de los que posteriormente describiremos las funciones. A estos funcionarios se les proporciona un cuadrante en el que constan los horarios e internos que tienen actividad programada en cada una de las zonas y aulas.

La actividad comienza tras la reunión diaria, asamblea general, a las 9.30 en todos los módulos a la vez. En este momento, comienza el desplazamiento de los internos al lugar de actividad, cinco minutos más tarde deben estar en su sitio realizando la tarea del día. El control, al contrario que en el sistema tradicional, se realiza a posteriori, una vez que se encuentran en los talleres, patios, gimnasios o aulas.

Ya se ha señalado que en cada actividad existe un interno responsable que realiza las tareas de monitorización, este interno es también el encargado de llevar un control de asistencia mediante la recogida de firmas en una hoja de control que se le entrega. La tarea del funcionario consiste, en este momento, en pasar por las instalaciones comprobando la concordancia entre lo que marcan las hojas de asistencia y los listados que se le han proporcionado. Las dudas que puedan surgir las deberá consultar con el funcionario del módulo de residencia del interno.

La primera actividad finaliza a las 11 horas, los internos regresan a su módulo en el que permanecen hasta las 11.30 momento de inicio del movimiento para la segunda actividad. Durante ese tiempo pueden subir a las celdas, que se encuentran abiertas, comprar artículos en el economato, o descansar en el patio o la sala. Ocasionalmente se realizan controles de presencia en el módulo.

Las actividades en el edificio sociocultural tienen la misma organización temporal que en el resto del centro: tres actividades diarias de 9.30 a 11, de 11.30 a 13 y de 17 a 18.45. Los controles son realizados por los tres funcionarios que, como ya se indicó, se destinan a este servicio:

- Uno de ellos tiene como función principal el seguimiento y revisión de los internos que tienen actividad programada en el edificio proveniente de módulos ordinarios, siguiendo el sistema de control tradicional. Se lleva a cabo en colaboración con los funcionarios de los diferentes módulos. Estos internos también constan en los estadillos de control con la actividad programada en cada uno de los tiempos.
- Otro de los funcionarios se encarga del control y apertura de puertas.

- El tercer funcionario pertenece al grupo de funcionarios de MdR, se le llama “funcionario de enlace” Es el encargado del control de los movimientos de los internos de MdR, de realizar los controles de las actividades en el edificio socio-cultural y de coordinar los movimientos no habituales. Todos los movimientos de los internos de MdR, fuera del lugar en el que marcan los registros deben ser conocidos y controlados por él. Para ello recibe diariamente la relación de comunicaciones judiciales programadas y las relaciones de consultas médicas en el la enfermería (estas consultas son distintas de las que realizan los médicos en los módulos).

Este sistema de seguimiento requiere una alta exigencia al interno en cuanto al cumplimiento de la obligación de estar en la zona de actividad en cada momento. La consigna que se les lanza es un mensaje del tipo: “Estáis en un sistema que os permite un margen de libertad bastante grande, os movéis solos por el centro sin tener que pasar minuciosos controles que retardarían y entorpecerían las actividades, se deposita un alto grado de confianza en vosotros; a cambio se va a ser muy estricto con la exigencia de cumplimiento responsable de la obligación de estar cada uno donde debe”.

El incumplimiento de la obligación de estar en la zona de actividad en los horarios programados es motivo de expulsión del MdR.

3. La transmisión de información

En los apartados anteriores se ha hecho referencia a diversos colectivos de profesionales, así como a documentos que se utilizan entre otras cosas como elementos de control y que deben ser elaborados y transmitidos.

En un sistema tradicional los flujos de información utilizan los cauces de:

- El despacho del jefe de servicios con el director y los subdirectores en donde estos reciben información de lo que ocurre o ha ocurrido en el interior del centro y dan consignas, instrucciones y órdenes al jefe de servicios para que las transmita a los funcionarios bajo su responsabilidad.
- Otro cauce de transmisión de información son las órdenes de dirección, de carácter escrito y por lo tanto con las máximas formalidades en cuanto a registro, acuse de recibo y archivo.

- En el sentido inverso los cauces de información son los partes de los funcionarios, ocasionalmente los informes y los libros de incidencias.

El modelo que describimos no prescinde de los elementos del sistema tradicional, más bien convive con ellos. Si utilizásemos únicamente los procedimientos de elaboración y transmisión de información tradicionales, el sistema sería completamente inviable. Los elementos que utilizamos en este sistema son:

- Oficina de gestión informática: elaboración de registros gestionada por internos bajo la supervisión del funcionario de destinos y control de actividades y de la Unidad de Evaluación.
- Reunión diaria de profesionales: educadores, psicólogos y trabajadores sociales funcionario de destinos, funcionario de materiales de talleres ocupacionales y funcionario de enlace y sociocultural.
- La reunión diaria de los MdR
- Reunión diaria de funcionarios de MdR
- Despacho diario de funcionario de enlace con directivo de MdR
- Reunión de evaluación semanal de MdR

La aparente proliferación de reuniones puede dar una falsa imagen de inoperancia, induciendo a la idea de que el profesional se pasa todo el día sentado reunido. Nada más lejos de la realidad, la mayor parte de estas reuniones son intercambios de información y toma de decisiones rápidos que no duran más allá de cinco o diez minutos y están incardinadas en la rutina de trabajo, de manera que no suponen ningún sobre-esfuerzo ni alteración de la actividad, por el contrario la facilitan, posibilitando la toma de decisiones cuya demora podría colapsar fácilmente el sistema.

3.1. Oficina de gestión informática:

En ella se trabaja con una base de datos en la que se gestionan los listados e informes a los que se ha hecho mención en los apartados anteriores. Tras la determinación de las actividades que un interno tiene que realizar, el educador entrega al funcionario de destinos y actividades su programa. Este funcionario supervisa que sea incluido en la base de datos, a partir de ese momento aparecerá en los registros y listados de las actividades. Los cambios de actividades deben ser igualmente determina-

dos por el educador en función de los programas individualizados y de la disponibilidad de plazas que controla el funcionario de destinos y actividades. En caso de que no existan vacantes, se lo comunica al educador para la consiguiente reformulación de la programación. Esta oficina elabora todos los registros de actividad en módulos: altas y bajas, organización por grupos, evaluaciones, etc. Los internos auxiliares de la oficina tienen movilidad por todo el centro bajo la supervisión del funcionario de enlace. Diariamente, a última hora de la tarde, entregan en cada módulo el registro de actividad del día siguiente y recogen las evaluaciones diarias. Los funcionarios de los MdR facilitan al de enlace la relación de altas, bajas, cambios de grupo y celda de su módulo para su elaboración por la oficina, de modo que los registros de evaluación y control de actividades están actualizados permanentemente.

3.2. Reunión de profesionales

En esta reunión se recogen y analizan las evaluaciones de cada módulo del día anterior, se recoge una copia de la base de datos que se cuelga en línea para que todos los profesionales tengan acceso, se preparan las actividades extraordinarias del día tales como conferencias, actividades deportivas no rutinarias, etc. Se comentan las necesidades de material de talleres ocupacionales, se analizan los cursos de FP etc. Se recuerdan consignas, puntos flacos, próximas convocatorias y se decide si es necesario trasladar a los internos algún tipo de norma, aviso o recordatorio en la reunión que tendrá lugar inmediatamente después en los módulos. La reunión viene durando unos diez minutos, de 8.45 a 8.55.

3.3. Reunión diaria, asamblea general, de MdR

Tiene lugar a las 9.00 h. y en ella, entre otras cosas, se transmiten las informaciones relevantes que se han elaborado en la reunión de profesionales. Se desarrolla en el capítulo dedicado a sistemas de participación.

3.4. Reunión de funcionarios de MdR

Entre las 11 y las 11.30, durante el descanso de los internos, se recogen las impresiones de los funcionarios de los módulos, se recuerdan directrices, puntos débiles, se determinan controles, tareas a realizar, se planifican actividades no rutinarias y se recogen ideas o impresiones de los funcionarios.

3.5 Despacho del funcionario de enlace con directivo MdR

En este despacho se analiza la marcha del día, se examinan y firman listados y registros elaborados por la oficina de gestión informática para los días sucesivos, se preparan actividades para la tarde y se planifican actividades no rutinarias.

3.6. Reunión de evaluación semanal MdR

El sistema de actividades es solo una parte de los objetivos de esta reunión. En ella se aborda la incidencia de las actividades en todo el sistema de MdR, el educador analiza los registros de actividad de toda la semana, a ella asiste el funcionario de enlace que transmite las evaluaciones globales a la oficina de gestión, para que al día siguiente estén elaboradas y expuestas en los tableros de anuncios de los módulos, al objeto de que sirvan de feedback a los internos, grupos, repartos de tareas etc.

Capítulo 10

Control del ambiente
como herramienta terapéutica

José Manuel Cendón Silván

El tratamiento penitenciario clásico se basa en la aplicación de unas técnicas terapéuticas, del tipo que sean, a uno o varios individuos con la finalidad de subsanar los déficits que le llevaron a la comisión del delito y así mejorar su pronóstico de reinserción social.

Con el paso del tiempo y la aparición de nuevos instrumentos en los diversos ámbitos científicos, se ha conseguido mejorar este tipo de intervenciones. No obstante, existe una variable que interviene en este proceso a la que se ha subestimado. Todas las teorías sociológicas coinciden en señalar a la subcultura penitenciaria, su organización informal, como un elemento básico para explicar el sistema penitenciario.

Esta subcultura existe porque en toda sociedad reclusa surge un sistema normativo propio, un código de valores asumido por los internos que la forman y que tiene por objeto el crear una cohesión de grupo, reforzar determinadas actitudes y reducir la permeabilidad de las influencias externas, principalmente las que emanan de la figura de los funcionarios, independientemente de su clase o rango y no debemos olvidar que los distintos programas de tratamiento podrían englobarse dentro de este grupo de influencias a los que la subcultura penitenciaria se resiste.



Otras de las consecuencias inmediatas de este sistema es una alteración del estatus de los individuos que lo componen, siendo los más valorados los que ocupan el nivel superior dentro del mismo, y este lugar lo ocupan por destacar en ciertos aspectos muy relacionados con el mundo delincinencial, en concreto, sobresalen los siguientes:

- Trayectoria delictiva.
- Delito por el que se está en prisión.
- Comportamiento penitenciario.
- Poder en la prisión.
- Dureza de carácter.

Si estos son los factores más valorados por los internos, no es de extrañar la afirmación de que la subcultura penitenciaria constituye un elemento que genera violencia, conflicto y que en definitiva, como forma de adaptación, empuja a los individuos que viven en el interior de una prisión a adquirir una serie de valores que aumentan su riesgo de reincidencia, llegando a transformar en marginales a aquellos individuos que aunque ingresen en prisión, mantienen unos valores acordes a la normativa social.

Pues bien, pese a su importancia, por todos aceptada, la mayoría de los programas de tratamiento, debido a la dificultad para eliminar esta subcultura, en la práctica la obvian y la consideran como una variable difícilmente controlable y con la que no nos queda más remedio que convivir. En el mejor de los casos, la evolución positiva del interno en el programa de tratamiento aplicado, favorecerá que poco a poco se vaya desprendiendo de estos elementos negativos. Sin embargo, no controlando esta variable se merma la eficacia de cualquier tipo de intervención que se desee realizar, pues sometemos a un individuo durante una determinada fracción del día a una terapia determinada que le ayuda a reintegrarse en la sociedad, pero el tiempo restante está siendo sometido a un conjunto de fuerzas, cuya principal característica es que le empujan a asumir valores marginales, y que en muchas ocasiones pueden incluso anular totalmente los efectos positivos buscados por esa intervención terapéutica.

Por lo tanto, no podemos diseñar programas de tratamiento penitenciarios sin tener en cuenta esta variable, pues la eficacia de los mismos va a venir determinada por la capacidad que éstos tengan para eliminar o amortiguar los efectos de la subcultura penitenciaria, o bien por la posibilidad que tengamos de aplicar otros diferentes que posibiliten la neutralización de esta influencia negativa.

No cabe duda de que la mejora de las condiciones de habitabilidad de los centros penitenciarios, así como el desarrollo de mecanismos de control, va a permitir disminuir la influencia de estos factores, pero no podemos conformarnos con reducir sus efectos, sino que debemos tratar de eliminarlos. Este debe ser el reto de los nuevos programas de intervención penitenciaria y de esta necesidad es de donde surge la idea de los Módulos de Respeto. Se basan en la creación, aunque sea artificial, de una nueva organización social en el interior de la prisión que va a constituir la línea conductora en la que se integrarán, sean del tipo que sean, el resto de las posteriores intervenciones penitenciarias.

La creación de este nuevo sistema responde por lo tanto a un objetivo inmediato, como es el de la lucha y eliminación de los valores negativos predominantes en todo ambiente carcelario. Aunque no es este el único objetivo que se persigue, puesto que vamos a crear un nuevo ambiente social y establecer unas nuevas normas que guíen las relaciones interpersonales de los individuos que van a vivir este nuevo sistema. De esta manera se transforma este espacio penitenciario en un lugar que favorece la consecución de los fines que atribuye nuestra Constitución a las penas privativas de libertad.

Nuestro objetivo es aprovechar este espacio para procurar que las normas que rijan en el mismo, puedan modelar el sistema actitudinal del sujeto y consecuentemente que puedan establecer unos hábitos conductuales válidos para su futura vida en libertad.



De la implantación de un Módulo de Respeto se van a derivar una serie de consecuencias inmediatas, tanto para las personas involucradas en él, como para el resto de cuestiones relacionadas con el ámbito penitenciario en el que se desarrolla. La primera de estas consecuencias es, que se elimina uno de los aspectos sociales más negativos de la prisión. La ya tópica frase de que la prisión es la universidad de la delincuencia, deja de tener valor. La idea de que aquellos individuos que ingresan en prisión y que no presentan actitudes y valores desviados de la normativa social, cuando son excarcelados tienen más posibilidades de delinquir que la primera vez que ingresaron, deja de tener validez. La verdadera universidad del delincuente no es la prisión, sino la subcultura penitenciaria clásica y al eliminar esta, estamos dejando sin contenido una de las frases más tópicas y ciertas que históricamente han definido la realidad penitenciaria.

La segunda tiene que ver con su relación con otros programas de tratamiento. No cabe duda de que la aplicación de cualquier programa terapéutico en el marco de un MdR, va a producir un aumento en la eficacia de este. Si sometemos a un individuo a una sesión terapéutica de un par de horas semanales, independientemente de las variables individuales influyentes, la eficacia de esta será siempre menor si una vez finalizada esta sesión el individuo vuelve a un ambiente hostil en el que los valores predominantes favorecen la reincidencia, en lugar de regresar a un ambiente que potencia valores adaptados a la normativa social.

Pero como ya se comentó anteriormente, también buscamos que el sistema ponga en marcha unas conductas que sean capaces de generar hábitos que sirvan como instrumento de adaptación para la futura vida en libertad. Se enseña y exige a los individuos a comportarse de determinado modo y esto les va a permitir una mejor adaptación al medio (en este caso el MdR). Esta forma de actuar se interioriza y se va a incorporar al repertorio conductual con que cuenta el sujeto, no sólo por su repetición, sino también porque estas nuevas formas de conducirse van a ser reforzadas positivamente, pues el individuo percibe unas consecuencias favorables de esta acción (mejora de las relaciones interpersonales, disminución de la tensión en su vida en prisión, mejora de su estado físico y psíquico, etc.) Finalmente, muchas de estas conductas son las mismas que le ayudarán a integrarse correctamente en su futura vida en libertad. Estamos convencidos de que en un porcentaje considerable de casos, este sistema en unión de un adecuado programa de integración social, ya en el exterior de la prisión, sería suficiente para garantizar la reinserción social del individuo.

Pero poco de esto podría conseguirse si no contamos con la participación de los internos. Puede que alguien se sorprenda cuando se habla de esta participación como una novedad, pues nuestra legislación, con más de 30 años de antigüedad, hace especial hincapié en este aspecto. Sin embargo y en la práctica, esto no ha pasado de ser una declaración de intenciones y los escasos intentos realizados no han dejado de ser más que la excepción que confirma la regla.



Esta participación tiene dos vertientes, por un lado la eficacia de los programas de tratamiento queda muy limitada si la intervención del sujeto se reduce a la de ser un receptor de mensajes o acciones. El interno debe asumir la necesidad de la intervención, estar de acuerdo y cuando sea posible, opinar en la forma de aplicación y ser capaz, junto a los responsables de la misma, de evaluar sus resultados.

Una segunda vertiente está relacionada con el programa de tratamiento en sí. Si queremos convertir al individuo en alguien capaz de tomar sus propias decisiones y afrontar los problemas que surgirán en la vida cotidiana en libertad, no podemos limitarnos a enseñarle solamente unas técnicas de actuación, sino que debemos también acostumbrarlo, aunque sea de forma tutelada, a tomar sus propias decisiones, a ser el dueño de su destino y a asumir que él es el responsable de su vida. Si los programas de tratamiento penitenciarios son una preparación para la vida en libertad, el interno, en la medida de lo posible, debe actuar en la prisión de la forma más parecida a como actuará en libertad y la responsabilidad en la toma de decisiones debe ser una de las actuaciones a fomentar.

Por último, existe otra clave a tener en cuenta y está muy relacionada con la seguridad. Esta es bidireccional, pues como ya se comentó al inicio, la aplicación de los distintos programas de tratamiento en general y más específicamente la consecución de un clima social positivo, es la mejor garantía de seguridad. Por otro lado, no se puede conseguir un clima social adecuado, ni se puede garantizar la eficacia de los distintos programas terapéuticos, sin conseguir unos niveles mínimos de seguridad. Podría resumirse diciendo que a mayor control más capacidad para intervenir terapéuticamente y viceversa, a mayor intervención terapéutica, mayor control.



Capítulo 11

Influencia de los Módulos de Respeto en el Centro Penitenciario

José Manuel Cendón Silván

La historia de la implantación de MdR en distintos centros penitenciarios, frecuentemente ha tropezado con un error en el planteamiento inicial. Este error ha tenido como consecuencia el que no hayan podido aprovecharse todos los beneficios que pueden aportar al funcionamiento global de un centro.

El resultado final de la implantación de este tipo de módulos, habitualmente ha consistido en la creación de un nuevo espacio penitenciario, en el que se ubicaba a los internos con mejores características y consecuentemente con mayores posibilidades de adaptación. La creación de MdR bajo este prisma, resulta claramente discriminatorio tanto para los profesionales como para el resto de los reclusos que no han podido acceder al mismo, pudiendo además, producir una fragmentación en la dinámica global de la prisión, pues crea dos espacios penitenciarios totalmente diferenciados.

El primero formado por aquellos internos más prisionizados, con mayor necesidad de acción terapéutica y con unas características ambientales contrarias a este tipo de intervención. Y el segundo, que es el denominado MdR, que constituye una especie de zona de élite, caracterizada por las mejores condiciones físicas y ambientales, nula conflictividad. El traslado de una zona a otra, resulta difícil y tanto los internos como los trabajadores que se encuentran en la primera de las zonas, ven con recelo a sus compañeros de centro y/o de trabajo. Este espacio privilegiado, no es percibido como un lugar al que se aspira a llegar, una meta a conseguir, sino como una zona de injusticia, donde acceden determinados individuos que cuentan con mayores privilegios a costa del resto de la población, tanto reclusa como funcionarial.

Sin embargo, el planteamiento que se realiza a la hora de definir la función de los MdR no es este, puesto que no deben constituirse como un espacio aislado del resto de la prisión. No se trata de un lugar donde se pueda separar a un grupo de internos muy seleccionados para aplicar un programa específico y ajeno a la dinámica global del centro penitenciario, sino que el objetivo último es que el centro se organice en torno a sus pautas básicas de funcionamiento. Si se consiguen plasmar estos objetivos, desaparecerán muchos de los recelos que ha levantado este programa, y en la totalidad

de los centros penitenciarios existirá una corriente de opinión favorable al mismo. Por el contrario, si esto no se consigue, podremos apreciar, unas veces más razonablemente que otras, opiniones e incluso fuerzas contrarias a la consolidación de esta forma de trabajo.



Para comprender mejor esta afirmación y el papel que los MdR deben jugar en la dinámica global de los centros, debemos partir del principio constitucional que rige toda la intervención penitenciaria. Según recoge la Constitución española, la principal finalidad de las penas privativas de libertad es la reeducación y reinserción social. Todo centro penitenciario debe organizarse según esta premisa, de lo que puede concluirse que la obtención de un ambiente apropiado para la realización de los programas de tratamiento es el objetivo que teóricamente debe conseguirse en todas las unidades de convivencia de los centros. La incidencia de múltiples factores de tipo legal, social y material, dificulta la consecución de ese objetivo básico y esto es lo que explica la necesidad de aplicar un modelo organizativo que palie la influencia negativa de todas estas variables. Llegados a este punto, es más fácil entender la importancia del papel que los MdR deben jugar en el funcionamiento global de cualquier centro, pues además de constituirse como programas de tratamiento específico, también sirven de soporte que aumenta la eficacia de los restantes programas de intervención aplicados.

No conviene pasar este punto obviando los aspectos relacionados con la seguridad. La lectura del párrafo anterior puede conducir a pensar que hemos olvidado esta cuestión, que nos estamos centrando en aspectos tratamentales, cuando una de las

primeras y básicas finalidades de la Institución Penitenciaria, además de la reinserción es la de procurar la seguridad, tanto de las personas que en ella habitan como del resto de la sociedad. Se podría añadir que incluso cuando nos centramos exclusivamente en aspectos relacionados con la parte terapéutica, todos los profesionales reconocen que para una óptima aplicación del tratamiento penitenciario, son necesarias unas condiciones básicas de control que permitan una convivencia ordenada y la posterior aplicación de estos programas y que por lo tanto, todo lo relacionado con la seguridad, tendrá que ser muy tenido en cuenta a la hora de organizar un centro penitenciario. No obstante, cuando hablamos de MdR, aún cuando nos estemos refiriendo a una estructura con una finalidad terapéutica, no debemos olvidar que se trata también de una excelente herramienta de seguridad.

Creamos unas condiciones de control que permiten la convivencia ordenada a la que me refería en el párrafo anterior, pero al mismo tiempo establecemos un sistema desde el que podemos percibir muchas más conductas o actitudes desviadas que en un sistema penitenciario tradicional. Se ha hablado de las excelencias de este sistema en cuanto objetivos de reinserción, pero lo mismo podríamos decir en cuanto a disminución de la conflictividad, pues es obvio que si conseguimos un clima ordenado de convivencia, estamos consiguiendo reducir la tensión y el conflicto. Esto es lo mismo que afirmar que estamos aumentando los niveles de seguridad de este espacio y los datos existentes, observados en los años de funcionamiento del sistema, nos confirman esta hipótesis.

Pero existe otro aspecto por el que podemos afirmar que los MdR contribuyen a la seguridad del centro penitenciario. Es el relacionado con el control individual del interno y con la prevención. La afirmación de que un programa de tratamiento bien diseñado y correctamente aplicado, es la mejor arma para disminuir el riesgo de conflictividad que pueda generar un individuo, es algo ya consensuado y reconocido por todos los profesionales penitenciarios. Por lo tanto, aumentar los programas de intervención, y los MdR lo son, va a favorecer el control individual y consecuentemente la disminución del riesgo de que este individuo cometa conductas antirreglamentarias.

Pero la eficacia no queda aquí, podríamos ascender un escalón más en lo que se refiere al nivel de control y hablar de prevención. Es evidente que la evolución terapéutica de una persona no puede medirse en términos absolutos, sino que entre el punto óptimo y el mínimo, existen niveles intermedios. El problema radica en la dificultad que tenemos para evaluar los grados en que se producen la evolución o la involución. Esta incapacidad hace que muchas veces sea demasiado tarde cuando nos

damos cuenta del problema, pues no somos capaces de percibir o reconocer estos pequeños cambios.

En el caso de los MdR, esto no es así, pues dado que el control sobre las conductas y actitudes del individuo es muy elevado, se puede percibir de forma objetiva y por mínimos que sean los cambios que tienen lugar. La experiencia adquirida a través de los años, nos permite formular esta aseveración sin ningún tipo de dudas. No debemos tener miedo a la hora de destinar a un interno con un historial previo conflictivo a un MdR, todo lo contrario. Si cumple con los demás requisitos, especialmente los relativos a la aceptación de la normativa y presenta una verdadera motivación, no debe existir ningún problema para que esta clasificación se produzca, pues el grado de control que aportará el sistema sobre él, será mucho mayor que en cualquier otro módulo, incluso de máxima seguridad. Además, podremos estar atentos a cuestiones objetivas que nos puedan avanzar que se produce algún tipo de involución (cambios negativos en la relación con sus compañeros, grado de implicación en las tareas, tanto propias como comunes, modificaciones en su grado de higiene personal así como en el orden y aseo de su celda, etc.). La detección de esta involución, que en principio puede parecer poco importante y escasamente relacionada con aspectos regimentales, nos permite intervenir y corregirla antes de que sea demasiado tarde y antes de que los problemas pequeños, se conviertan en situaciones más complicadas de resolver.

En base a esta motivación, no sólo se puede afirmar que no existe inconveniente para ubicar en un MdR a internos con historial conflictivo, sino que puede ser preferible, siempre que se den las suficientes condiciones de seguridad.

Esta, aunque obviamente no sea la única y tiene mucho que ver con lo comentado al principio de este capítulo, es una de las características de los MdR que ha hecho que incluso aquellos profesionales del área de vigilancia más remisos a este tipo de programas, acabara aceptándolos y defendiéndolos de forma casi incondicional. Los MdR no son concebidos como un lugar donde ubicar a los internos de mejor perfil, sino que constituyen un espacio donde se puede trabajar, controlar y sacar lo mejor de cada interno. Esta característica es la que los convierte no en un elemento ornamental o de imagen, sino que deben ser el principal elemento dinamizador de cualquier centro penitenciario, independientemente de sus peculiaridades de estructura, población o problemáticas más específicas que pudiera presentar.

Volviendo a la cuestión planteada inicialmente, en concreto la referente al principio de reinserción social que debe guiar toda intervención en prisión y el efecto facilitador que suponen los MdR para la consecución de este fin, podríamos deducir la necesidad de que todos los centros penitenciarios cuenten con un espacio de estas características, suficiente para prestar atención a todos los internos que lo soliciten. Pasar de esta premisa a afirmar que todos los módulos de régimen ordinario de los centros penitenciarios, deberían ser MdR, resulta muy tentador y realmente sería la situación utópica. No obstante, hay que tener en cuenta una serie de factores, tales como la voluntariedad, involución terapéutica y falta de bagaje conductual en el interno, que imposibilitan que esto se cumpla. Estas variables deben ser consideradas a la hora de planificar no sólo el número y características de los diferentes MdR con los que debe contar un centro penitenciario, sino también lo referente a los módulos ordinarios. En todo caso y como consecuencia de las reflexiones que se han plasmado aquí, el número de internos que se encuentren ubicados en este espacio terapéutico, siempre deberá ser mayor al de aquellos que se encuentren en módulos ordinarios.

A la primera de las variables citadas, la relativa a la voluntariedad del individuo para convivir según las normas de este programa, ya nos hemos referido en otros apartados. Tiene una influencia obvia y viene definida no solamente por la premisa establecida en la legislación penitenciaria española, sino también por la filosofía misma de los MdR que implican un grado de exigencia tan alto para los individuos, que sin su compromiso y motivación individual, sería imposible de conseguir.

Si una de las premisas fundamentales es la voluntariedad, esta, sólo es real cuando el individuo tiene posibilidades de elegir entre dos o más alternativas. Por lo tanto, si todos fueran MdR, eliminaríamos esta capacidad de elección y desvirtuaríamos los principios del programa. Si el individuo no puede elegir libremente participar en este programa, podríamos utilizar determinados refuerzos y trabajar la motivación para favorecerlo. Pero aún así, se pierde esa capacidad de auto exigencia y auto responsabilidad individual, imprescindible para su éxito, con lo que probablemente los MdR se irían diluyendo hasta acabar convirtiéndose en otra cosa distinta a la planificada. Puede que aún así sea mejor que un módulo tradicional, pero perdiendo muchas de las ventajas y beneficios que son capaces de aportar al sistema penitenciario. Esta es la primera variable a tener en cuenta y va a condicionar el número de MdR y el de módulos tradicionales. En la medida en que el programa MdR funcione bien, éste tipo de módulos se impondrán numéricamente a los segundos y sólo deberíamos contar con módulos ordinarios para ubicar a una minoría de la población y para corregir problemas individuales referentes a incompatibilidades entre determinados internos.

Sin embargo, la variable que más deberíamos destacar en este apartado, es la que se refiere al bagaje conductual y/o actitudinal que presentan los internos. Describimos los MdR como un espacio con un elevado nivel de exigencia con respecto a sus moradores. Este nivel de exigencia, resulta relativamente fácil de alcanzar para aquellos internos socialmente más adaptados. Sin embargo, hace que muchos de los individuos que viven en prisión, aquellos con más carencias y/o más prisionalizados, tengan dificultades para lograr este nivel y, por lo tanto, para adaptarse a este medio. La realidad de este hecho y no querer reducir la experiencia de los MdR a unos espacios de élite tal y como se afirmaba al inicio de este capítulos, nos obliga a poner el énfasis en el trabajo, tan importante para el centro o más que el que se hace en los propios MdR, que hay que realizar con esta población y elaborar planes de intervención para elevar las posibilidades de adaptación de aquellos individuos con más carencias. No obstante, aún así, para muchos individuos puede resultar excesivo el paso de un estilo de vida a otro.

Para solucionar este problema ha dado muy buen resultado la creación de un sistema progresivo con distintos niveles de exigencia. Van desde el nivel más bajo que implica el mero cumplimiento de la normativa reglamentaria para los módulos tradicionales, donde incluso, puede existir diferente graduación, pasando por un MdR de nivel intermedio, con exigencia mayor a los tradicionales pero inferior al del máximo nivel.



Los MdR intermedios también son muy útiles para el tratamiento de casos de involución tratamental. Existen casos en los que por incumplimiento de normativa, evolución desfavorable u otras causas menos graves, nos encontramos con la necesidad de expulsar a un interno de un MdR. Hacerle retroceder hacia módulos ordinarios, generalmente más conflictivos, aunque sólo fuera temporalmente, puede resultar un castigo excesivo, además de suponer la pérdida del trabajo realizado tanto por el interno como por el conjunto de profesionales que han intervenido en su programa. La existencia de estos módulos intermedios, permite conjugar ambas necesidades y solucionar dos tipos de problemas aparentemente opuestos, pues por su función de progresividad ayuda a consolidar tanto la evolución positiva del interno, como a amortiguar la caída que pueda presentar el interno en lo que se refiere a su evolución.

La experiencia nos ha mostrado que los MdR intermedios pueden tener sus consecuencias negativas, a las que hay que prestar especial atención y que no nos esperábamos a la hora de planificar el sistema. La cuestión viene referida a que en muchas ocasiones, más de las esperadas, no cumplen con la finalidad con la que fueron diseñados, pues si bien en un principio suponían un módulo de paso, un espacio puente, dentro de un sistema progresivo donde la meta eran los MdR de alta exigencia, la experiencia nos muestra que muchos de los internos que son trasladados a estos módulos, no desean progresar, prefieren quedarse en ellos a seguir progresando tal y como en su día se especificó en su programa de tratamiento.

La explicación a este hecho resulta sencilla y es que, partiendo del perfil peculiar de los individuos que los habitan, en este espacio obtienen un refuerzo que en muchos casos ni tan siquiera podrían imaginarse anteriormente, pues en este tipo de módulos ya existen las ventajas inherentes a todo MdR, es decir, ausencia de conflictividad, aumento de la calidad de vida y percepción por parte del interno de que ya se está realizando un trabajo serio de cara a la reinserción social.

Sin embargo, la presión sobre el individuo, el grado de autoexigencia, obviamente no llega a los niveles buscados en la última fase de este programa. La consecuencia de todo ellos es la acomodación. En entrevistas mantenidas con internos que residen en uno de estos módulos, manifiestan su alto grado de satisfacción con los mismos, los describen como los módulos ideales y no desean su progresión. El problema es que esta percepción por parte de sus habitantes, no concuerda con la percepción que tienen los profesionales que trabajan en ellos, pues si bien la mejoría con respecto a los módulos tradicionales es notable, aún queda mucho camino por recorrer. En este tipo

de módulos aún existe una parte sumergida, una realidad oculta a la institución, que obviamente no contribuye a la consecución de los fines reinsertadores.

Este sistema progresivo en cuanto a clasificación intermodular, debe concordar con la evolución de los internos en lo que respecta a su programa individualizado de tratamiento y puede marcar la dinámica de funcionamiento global del centro penitenciario. En la parte más baja del mismo, se encontrarían los módulos tradicionales y en la parte superior, los MdR. En estos últimos, debido a la necesidad de atender a una variedad de perfiles, historias y necesidades treatmentales, se han especializado, es decir, se ha establecido como criterio de ubicación en los mismos, la uniformidad de los internos en lo que se refiere a la coincidencia de sus perfiles personales y de los programas de tratamiento a aplicar.

La idea es que a partir de una estructura y normativa común, se creen una serie de MdR diferenciados que adapten sus circunstancias a los distintos programas y características de los internos que en ellos habitan, permitiendo con ello obtener una mayor eficacia, así como aprovechar mejor los esfuerzos aplicados por la Administración Penitenciaria. No se trata exclusivamente de agrupar a aquellos internos que tengan diseñados programas de tratamiento comunes, sino también necesidades semejantes y que la evolución positiva de unos pueda servir como refuerzo y referencia para los otros. En función de estos programas se pueden planificar específicamente las actividades ofertadas al módulo, la cantidad y forma de salidas a actividades en común con otros departamentos del centro, estructura de los grupos y características del perfil del responsable.

Finalmente, habría que resaltar otra de las aportaciones importantes de los MdR al funcionamiento global de un centro penitenciario. Se trata de aprovechar su valor como elemento de motivación, pues son espacios donde aunque sólo sea por sus características más visibles (no conflictividad, limpieza, amplio abanico de actividades, participación, relaciones interpersonales normalizadas..), cualquiera es capaz de observar que sus habitantes tienen una mejor calidad de vida y una menor tensión ambiental, por lo que, una vez vencidos los recelos iniciales, muchos de ellos relacionados con la baja autoestima y la percepción de su incapacidad para vivir en un ambiente distinto al dominado por los valores de la subcultura penitenciaria, la mayor parte de los internos de un centro penitenciario desean vivir en ellos.



En este sentido, la progresión modular de uno tradicional a otro de respeto, suele ser percibida por el interno no sólo como un objetivo terapéutico, sino también como un elemento motivacional, una forma de mejorar su calidad de vida. Con este factor, que convierte a los MdR como elemento reforzador de carácter positivo para el individuo, se debe contar a la hora de programar las distintas actividades encuadradas en su programa individualizado de tratamiento. En aquellos internos más conflictivos o ubicados en módulos ordinarios, a los que debido a su situación penal y/o personal, en ocasiones resulta difícil encontrar factores de refuerzo que lleven su conducta hacia hábitos más adaptados, la posibilidad de vivir en MdR y mejorar su calidad de vida, puede ser un elemento de motivación suficiente para dirigir el cambio de conducta y esto, con todas las implicaciones que suponen para el funcionamiento de un centro penitenciario, tanto en sus aspectos terapéuticos como en aquellos más regimentales.

Capítulo 12

Modelos de intervención terapéutica en Módulos de Respeto

1. Intervención etiológica v.s. ambiental
2. La programación terapéutica en MdR
3. El Equipo Técnico como elemento motivador hacia los MdR
 - 3.1. El diagnóstico y la valoración terapéutica desde los MdR
 - 3.2. Las ONG
 - 3.3. Vicisitudes penitenciarias en MdR
4. Modelos de intervención terapéutica en MdR
 - 4.1. MdR Terapéutico de Tratamiento en Drogodependencias
 - 4.2. Programa Simbiosis
 - 4.3. MdR de baja exigencia
 - 4.4. Módulo Mixto
 - 4.5. MdR del departamento de enfermería
 - 4.6. MdR de talleres y bolsa de trabajo
 - 4.7. MdR de jóvenes y deporte
 - 4.8. MdR de extranjeros y adaptación a MdR

Henar García Casado

I. Intervención etiológica vs. ambiental

Se ha cuestionado desde posturas más o menos críticas la posibilidad real de llevar a cabo el tratamiento en el medio penitenciario, entendido este como proceso de reeducación e integración social. Se considera a la prisión como un medio hostil, agresivo y violento que además adolece sistemáticamente de sobreocupación.



Nosotros consideramos no solo que el tratamiento es posible, sino que para determinadas fases de algunos programas de intervención, por ejemplo los de toxicomanías en fase de deshabitación, los centros penitenciarios son lugares adecuados. Es evidente que la inmensa mayoría de los drogodependientes desde los primeros momentos de internamiento, son incluidos en programas de desintoxicación y experimentan notables mejorías. Este hecho contrasta con el cúmulo de tópicos, prejuicios y falsas creencias que se encuentran en la base de la percepción generalizada que un gran sector de la opinión pública tiene del mundo de la droga en los centros penitenciarios.

La mejora de las aptitudes y capacidades, el crecimiento y desarrollo personal, la adquisición de una mayor autonomía a través de la ampliación de las oportunidades, la integración y adaptación al entorno son objetivos que nos planteamos con los programas de tratamiento. Veíamos en un capítulo anterior como el concepto de tratamiento había evolucionado desde una perspectiva clínica y psicodinámica a una perspectiva educativa, formativa y cognitivo-conductual, aunque la intervención sobre aspectos concretos relacionados con la etiología delictiva sigue considerándose el eje fundamental del tratamiento. Tal es el sentido de la diferenciación entre actividades prioritarias y complementarias en los Programa Individualizados de Tratamiento (PIT).

El tratamiento tiene una vocación holística, global, que abarca todas las facetas de la persona considerando especialmente su aspecto social. Por eso es fundamental una intervención sobre el ambiente en el que se incardina el proceso. La contribución del sujeto a la consecución de ese clima social es una parte esencial de su tratamiento.

Los MdR se han conceptualizado como sistemas de organización de la vida en prisión que son en sí mismos programas de tratamiento con una multiplicidad de objetivos, entre los que encontramos metas individuales y de grupo. Entre estas últimas la más importante es la consecución de un clima social de convivencia homologable en cuanto a normas, valores, hábitos y formas de interacción al de cualquier colectivo social normalizado. Este clima social es consecuencia de la aceptación por los internos de las estructuras y dinámicas de los módulos y de su adaptación voluntaria a esas pautas de conducta socialmente adaptadas. El logro del objetivo colectivo es consecuencia del trabajo y esfuerzo que cada sujeto realiza para conseguir sus objetivos individuales.

La diversidad de perfiles que se da entre la población penitenciaria hace que la consecución de estos objetivos individuales requiera abordajes particulares, en función del grado previo de estructuración personal y de adaptación social. Nos podemos encontrar con internos con un nivel cultural medio o alto, con relaciones sociales estructuradas y hábitos de conducta y de interacción social totalmente normalizados, con los que buscamos evitar en lo posible el deterioro psicosocial que indefectiblemente produce el encarcelamiento. Y junto a ellos, otros más desestructurados, para los que nos planteamos la adquisición de esos hábitos de conducta normalizada que hacen posible la convivencia y su desarrollo como personas.

A la hora de realizar este planteamiento diferencial de los programas de tratamiento, es esencial la intervención específica sobre la etiología delictiva. En muchos casos,

posiblemente en la mayor parte de ellos, los factores etiológicos son un compendio de carencias formativas, adiciones, trastornos de conducta, desestructuración cognitiva, falta de control de impulsos y carencias intelectuales, que generan hábitos de conducta y de adaptación al medio social disfuncionales y disruptivos.

La adquisición y desarrollo de nuevos hábitos y habilidades, y de actitudes y valores prosociales, está condicionada por la superación de las carencias en las áreas psicológicas y formativas de la persona. Pero a la vez la intervención terapéutica y formativa no puede llevarse a cabo en un ambiente antisocial, hostil, de violencia o confrontación con las estructuras sociales.

2. La programación terapéutica en MdR

El ingreso de un interno o interna en un MdR implica la asunción y firma de un contrato de conducta, en el que se reseñan los compromisos asumidos por las partes durante su permanencia en este programa de tratamiento.

Una vez firmado este documento, el interno pasa a la primera fase de intervención dirigida a su adaptación al nuevo sistema de organización. Se trata de un sistema progresivo que facilita la acomodación del interno y la asunción gradual de diferentes niveles de responsabilidad y autonomía.

La llegada de un interno al MdR, supone la puesta en marcha de un complejo mecanismo en el que participan el interno y los profesionales y que se orienta a la programación global individualizada, que marcará las pautas de intervención desde todas las áreas de tratamiento (educativa, formativa, laboral, terapéutica, cultural, deportiva, ocupacional).

Como primer paso los miembros del Equipo Técnico realizan una entrevista inicial, de información sobre las normas generales de comportamiento y organización en las cuatro áreas básicas de intervención: personal, ambiental, social, y de participación.

Tras una primera evaluación, el Equipo Técnico elabora su programa individualizado de tratamiento –PIT– que determina la programación de actividades semanal. Ambos son comentados con el interno por un miembro del Equipo (normalmente el educador) en una entrevista en la que se concretan las actividades semanales, dando

cobertura a todas las franjas horarias de ocupación y a los patrones básicos de entrenamiento en utilización racional del ocio y tiempo libre.



Transcurrido un tiempo mínimo, el estrictamente necesario para que el Equipo Técnico pueda disponer de una valoración sobre la evolución y adaptación del interno a los MdR, se procede a la determinación definitiva de la programación terapéutica individualizada para el interno, que será aprobada por la Junta de Tratamiento, tal y como determina el artículo 62 de la Ley Orgánica General Penitenciaria. Dentro de las actividades incluidas en las programaciones terapéuticas, podemos distinguir dos grandes grupos en base a los objetivos perseguidos:

- Actividades prioritarias, inexcusables dentro del programa individualizado de tratamiento según las pautas marcadas por el Equipo Técnico, dada su significación en relación con los objetivos prioritarios del PIT, y aceptadas por el interno en su compromiso conductual
- Actividades complementarias, en las que el interno posee cierto margen de elección en base a la oferta existente y las condiciones determinadas en su programación terapéutica.

Los MdR, como se ha señalado ya reiteradamente, buscan propiciar la convivencia ordenada y el desarrollo personal mediante pautas de organización y comportamiento equiparables a las que rigen la vida en libertad. Estas quedan plasmadas en las normas de funcionamiento, los compromisos de conducta y la programación terapéutica a la que no estamos refiriendo. Existe el riesgo de que por el mero hecho de formar parte de este sistema, el interno se considere a sí mismo como un sujeto *ya normalizado y digno de confianza*. De esta forma podrá exigir como contrapartida “derechos penitenciarios”, es decir permisos de salida y progresiones de grado. Esta creencia a la vez podría constituir la motivación primaria para aceptar los compromisos exigidos.

Será formular como objetivo específico el fomento de una motivación intrínseca de permanencia y evolución en MdR, y por tanto en el desarrollo de un sistema actitudinal y de valores positivos. Formulados ambos sobre una base de planteamiento de consecución de objetivos/refuerzos a medio-largo plazo, ajustados a la realidad social que nos rodea y en la que se encontrarán inmersos tarde o temprano.

Deberá también ser trasladada clara y meridianamente a todos los internos la influencia de múltiples factores (de carácter personal, social, terapéutico, penal, procesal, penitenciario, etc.) en la determinación, propuesta y consecución de esos “beneficios penitenciarios” (salidas programadas, permisos de salida ordinarios, progresiones de grado, beneficios penitenciarios propiamente, etc.).

Esta programación, consensuada y firmada con el interno, será registrada: una copia será para el interno, otra permanecerá en el protocolo y una tercera estará en posesión del Equipo Técnico (de forma más específica, en la figura del educador, por ser esta la más presente y más directamente relacionada con la intervención socioeducativa de los internos).

Las programaciones terapéuticas no son muestras inertes de la intervención tratable, sino que se configuran como objetos vitales, flexibles, adaptables, evolutivos, reproductores, creativos... que darán lugar a la evolución terapéutica a través de las modificaciones y adecuaciones a los devenires y circunstancias sobrevenidas, tanto en un sentido positivo (lo deseable) como negativo (rectificaciones). Sea cual sea el caso específico, éste será registrado por escrito y ratificado por el Equipo Técnico y el interno, siguiendo el mismo procedimiento anteriormente reseñado.

3. El Equipo Técnico como elemento motivador hacia los MdR

La inclusión de un interno en un MdR exige única y exclusivamente como premisa de partida la existencia de voluntad y motivación para integrarse y adaptarse a la dinámica de estos módulos, en tanto que se trata de un programa de tratamiento. Aunque la ley determina la ausencia de obligatoriedad en su aplicación si bien sería deseable se constituyese en patrón básico de funcionamiento de todos y cada uno de los internos, dado que se configura como espacio social artificial en el que concurren parámetros de funcionamiento dirigidos a la normalización social en libertad.

El Equipo Técnico se configura como elemento esencial en el desarrollo de actitudes de motivación y derivación hacia MdR de aquellos internos que presentan dudas, desconocimiento o verbalizan estereotipos y prejuicios (“son unas cenicientas”).



En este sentido los diferentes Equipos se encargan de difundir información relacionada con los MdR, de cara a proporcionar un conocimiento general a todos los internos del centro y más específicamente hacia aquellos que la demandan. Una vez que los profesionales observan una voluntad potencialmente real de participar en la dinámica de los MdR, se dirigen al Equipo Técnico del módulo de respeto que en base al perfil del interno mejor se adecue a sus necesidades (drogodependencias, jóvenes, mujer,

extranjeros, etc.), para que estos puedan visitar, conocer y hacer un seguimiento más individualizado y preciso de captación y motivación hacia el interno demandante.

En los módulos ordinarios se realiza una observación de los interesados, atendiendo al estado de desarrollo de las pautas básicas de integración y adaptación a los MdR, esto es, área personal (instauración/fomento de hábitos de higiene personal, estilo de vida positivo; erradicación de signos de prisionalización sobre la higiene, las formas sociales, la vestimenta, etc.), área de cuidado del entorno (participación en el mantenimiento de las instalaciones y espacios comunes asumiendo destinos de limpieza o participación en el módulo), área de relaciones interpersonales (fomento de la participación en actividades que impliquen interacción y relación con otras personas (internos, funcionarios, Equipo Técnico, ONG, etc.; ausencia de sanciones disciplinarias) y área de actividades (asunción de una programación de actividad diaria, continua y variada, así como planificación del tiempo de ocio). La evolución positiva del interno en estos parámetros implica integración en MdR.

Una vez que se ha producido la labor de captación e información a los internos sobre su posible participación en estos módulos, el Equipo Técnico tiene la función de fomentar, motivar y adecuar su ubicación interior en los módulos en base al perfil individualizado de cada interno, determinado por su PIT.

3.1. El diagnóstico y la valoración terapéutica desde el MdR

La capacidad de adaptación y amoldamiento de los MdR permite organizar las pautas básicas de estos espacios a los perfiles específicos de los internos incluidos en los mismos, existiendo, como veremos MdR de menor exigencia de implicación y normalización (niveles 1 y 2), como fase previa ante los de alta exigencia (nivel 3), así como MdR especializados en torno al perfil concreto de los usuarios (drogodependencias, jóvenes, mujer, extranjeros, etc.).

Los MdR son, en este sentido, la piedra angular desde la perspectiva del área de tratamiento sobre la que pivotan todos los programas específicos, dirigidos a la cobertura de necesidades de determinados grupos de internos que presentan carencias y problemáticas, generalmente dotadas de gran significación criminológica; esto es: Programa de Drogodependencias, Programa de Intervención con Agresores en el Ámbito Doméstico desde el Medio Penitenciario, Programa de Control de la Agresión Sexual (PCAS), Programa de Extranjeros, Programa de Intervención con

Personas con Discapacidad Intelectual, Programa de Jóvenes, Programa de Igualdad de Oportunidades, Programa de Atención Integral a Enfermos Mentales, etc.



De esta forma, la llegada de un interno al MdR supone el inicio de todo un complejo mecanismo en el que participan todos los profesionales relacionados con ese MdR, derivado de la programación global individualizada que marcará las pautas de intervención diaria desde todas las áreas (educativa, formativa, laboral, terapéutica, cultural, deportiva, ocupacional). De tal forma, que sobre la base de las características personales, terapéuticas, académicas, profesionales, sociales, familiares, etc., se produce un fenómeno de detección y análisis de las carencias y necesidades presentes en el sujeto en todas sus áreas vitales. A partir de estas insuficiencias se determinan los objetivos generales y específicos a trabajar con el sujeto y consecuentemente las actividades, terapéuticas, formativo-profesionales, deportivas, laborales o del tipo que sean las necesidades concretas. Pero bien, así, tal y como está planteado hasta este momento no dejaría de ser una formulación metodológica clásica en la determinación de programaciones individualizadas de tratamiento, sin embargo, es importante, o más bien determinante y clarificador, el factor de temporalidad a la hora de pautar una programación terapéutica, no sólo en vertical sino también en horizontal.

El Equipo Técnico de los MdR pautará de forma milimétrica, y consensuada con el interno, cada una de las actividades (terapéuticas, académicas, formativas, laborales, culturales, ocupacionales y deportivas) en las que participará este a lo largo de su día

a día, y a lo largo de su condena; así como la evolución de sus vicisitudes penitenciarias (beneficios penitenciarios, salidas programadas, permisos de salida, etc.) en función del positivo cumplimiento del compromiso adoptado con la administración.

A partir de lo expuesto, observamos la creación de un clima social de intervención en el que existen tres partes activas en su conformación, de una parte el contexto desarrollado a través de los parámetros básicos de los MdR, en segundo orden la implicación del Equipo Técnico/Junta de Tratamiento y por último la participación activa y directa de los internos.



Del mismo modo que el ambiente se ha constituido como elemento esencial en la configuración de las consistencias comportamentales disruptivas de los internos, en este momento es utilizado para erradicar estas conductas disruptivas e instaurar en su lugar comportamientos positivos y socialmente adaptados.

En referencia a la implicación mencionada del Equipo Técnico, hemos comentado a lo largo de este capítulo la importancia de la presencia de cada uno de los miembros del Equipo en la cotidianidad de los MdR, si bien hasta este momento no se ha hecho referencia expresa al papel del funcionario. Entendemos esta figura como parte integrante del Equipo Técnico en tanto que se configura como elemento base de observación comportamental, moldeando y modelando la conducta de los internos, proporcionando el refuerzo positivo y negativo inmediato, en definitiva elemento fundamental en el control de las contingencias ambientales.

Finalmente, en relación con el tercer activo básico en la conformación de un clima social positivo dirigido hacia el respeto, esto es los internos, resaltar el aprovechamiento de su motivación, fuerza y voluntad, la apertura a la experiencia, así como la ausencia de hábitos y sesgos negativos presentes en los primeros momentos de integración en los MdR, para instaurar, asumir y consolidar rutinas y hábitos de comportamiento y relación social positivas y extensos en el tiempo.

Una de las características básicas definitorias de los MdR es aquella relacionada con la participación de los internos en la organización del módulo a través de las diferentes fórmulas de interacción (comisiones, asamblea, reuniones, etc.), implicándolos y responsabilizándole en el desarrollo de las diversas tareas y fomentando el diálogo y la negociación.

Todo ello con posterioridad se vuelca de manera muy clara sobre la evaluación de actividades semanal, mensual y trimestral del Equipo Técnico y la Unidad de Evaluación de Actividades. Con las periodicidades anteriormente expuestas el Equipo Técnico procede al desarrollo de la valoración continua de la participación e implicación de los internos en sus programaciones terapéuticas, tal y como se describe en la normativa de evaluación descrita en este documento. Este sistema de evaluación eminentemente dinámica, permite un conocimiento profundo, directo y diario del interno por parte de todos los miembros del Equipo Técnico, se trata este de un elemento definidor de los MdR, es decir, la exigencia de intervención continua de los miembros del Equipo Técnico, fomentado la participación cotidiana de los internos.

Del mismo modo estas situaciones se vierten sobre el trabajo de la Junta de Tratamiento, esto es, el trabajo del Equipo Técnico se exige como continuo y diario lo que inevitablemente redundará sobre la preparación del guión de la junta ordinaria, ante las prescripciones reglamentarias y las solicitudes emitidas por parte de los internos.

El conocimiento tan directo y continuado del interno, permite facilitar de forma evidente el trabajo del Equipo Técnico de cara a la preparación de la Junta de Tratamiento, estando dotados de manera inmediata de múltiple información relacionada con la participación, implicación, relación social, convivencia, actitud terapéutica, responsabilidad, voluntariedad, iniciativa, problemática de consumo de sustancias estupefacientes, afrontamiento y resolución de problemas, etc., que las diversas vías de intervención en los MdR proporcionan.

3.2. La colaboración de las ONG

En este punto, es de reseñar la presencia continua y crucial de los profesionales de las organizaciones no gubernamentales (ONG en adelante) colaboradores con el Equipo Técnico. La propia Ley General Penitenciaria recoge en su articulado la intervención de las ONG y asociaciones en el medio penitenciario.

La administración penitenciaria abre sus puertas a la intervención de estas entidades en los programas específicos de tratamiento, facilita el desarrollo continuo de las actividades terapéuticas organizadas por las ONG en colaboración directa con los Equipos Técnicos, planificando objetivos generales y específicos comunes de intervención.



Los profesionales de las ONG se integran en la dinámica de los MdR como un miembro más del Equipo, conocen y asumen las pautas básicas de funcionamiento del centro y forman parte informativa relevante en la configuración de las programaciones terapéuticas.

La información y el cumplimiento de objetivos extraídos de las intervenciones de las ONG debe ser volcada de forma directa sobre los miembros del Equipo Técnico, con la finalidad de lograr completar la información e intervención con cada uno de los internos; en este sentido se organizan reuniones periódicas entre el Equipo Técnico y los profesionales de las ONG.

3.3. Vicisitudes penitenciarias en MdR

A partir de las evaluaciones, semanales, mensuales y trimestrales, el Equipo Técnico observará el ajuste a la programación terapéutica predeterminada acercándose de forma positiva al objetivo último de normalización, reeducación y reinserción social.

Las programaciones terapéuticas, abordan la temporalidad de inicio de disfrute de las diferentes vicisitudes de preparación para la vida en libertad aprobadas por la Junta de Tratamiento, a propuesta del Equipo Técnico. En este sentido se fomentará el desarrollo de las siguientes fórmulas:

- **Salidas programadas.** La implicación activa de los Equipos Técnicos en el desarrollo diario de los MdR redundan en el desarrollo habitual de salidas programadas, con diferente carácter (cultural, deportivo, social, terapéutico, etc.), cuyo objetivo es el fomento de un progresivo reencuentro con la sociedad general y la observación de cómo los internos afrontan las diversas situaciones de nuestra cotidianidad. En estas salidas programadas, el Equipo Técnico adquiere una información diferente a la obtenida de manera habitual en la vida ordinaria en el centro, lo que puede implicar una reformulación de la programación terapéutica ya establecida para el interno, atendiendo a la instauración y/o afianzamiento de conductas positivas, así como erradicación de aquellas más disruptivas que puedan estar asociadas a comportamientos con significación criminológica.
- **Permisos de salida ordinarios.** La planificación de estas salidas dirigidas a la preparación para la vida en libertad, se encuentra igualmente recogida en la programación terapéutica individualizada, lo que supone un beneficio ante la posibilidad de disposición con la antelación suficiente como para que los objetivos específicos de la salida se ejecuten. En este sentido, el Equipo Técnico procura mantener contactos con el exterior, estableciéndose una planificación concienzuda y detallada del permiso, acorde con la programación y objetivos terapéuticos marcados desde régimen ordinario; se determinarán las actividades concretas a desarrollar, el ambiente sociocomunitario de destino (personal o institucional), los horarios de actividad, las limitaciones oportunas, la organización del tiempo libre y de ocio, etc.

Resulta interesante y valiosamente gratificante la experiencia de colaboración directa con entidades externas, con las que se realizan programaciones de permisos de salida ordinarios con objetivos terapéuticos específicos. Un ejemplo de ello sería el trabajo con internos que presentan problemas de drogodependencia cuya

desestructuración vital no exige un trabajo en comunidad terapéutica cerrada sino que es factible para ellos el seguimiento ambulatorio o en centros de día. Así se planifican permisos de salida ordinarios cuyo objetivo prioritario es la introducción y conocimiento de estas entidades, con el objeto de fomentar a medio plazo una progresión de grado y continuidad con la programación terapéutica.

- **Aplicación del principio de flexibilidad.** La atención de esta fórmula combinatoria de aspectos de diferentes grados de tratamiento resulta un procedimiento interesante en la consecución de los objetivos terapéuticos programados tanto para internos clasificados en segundo grado como en primer grado de tratamiento en el sentido de lograr un avance progresivo y controlado por parte del Equipo Técnico hacia los fines tratamientos planificados.

Esta experiencia ha sido realmente positiva de forma más específica en su aplicación sobre primeros grados incluidos en MdR, con características especiales, de régimen cerrado. Se están consiguiendo resultados positivos objetivados en: ausencia de sanciones disciplinarias, participación en actividades, implicación y asunción de responsabilidades, relaciones convivenciales adecuadas, ajuste a programación terapéutica. En los casos más favorables el Equipo Técnico se plantea una progresiva inmersión en régimen ordinario a través de su participación, cada vez menos espontánea, en actividades comunes. Todo ello mediante un proceso en el que se explica claramente al interno como será el procedimiento de inclusión, el desarrollo de las actividades, las expectativas tratamientos, etc. Para el interno esto constituye una importante fuente de refuerzo y responde mostrando un alto grado de responsabilidad.

Igualmente esta fórmula de aplicación del principio de flexibilidad resulta positiva en segundo grado de tratamiento con aspectos del tercero. En este supuesto el grado de flexibilidad presenta un margen más amplio de desarrollo. Se promueven fórmulas desde la permanencia en régimen ordinario con salidas puntuales, más o menos frecuentes, hasta la permanencia en régimen abierto con restricciones horarias, de actividad, de convivencia, etc.

- **Progresiones a tercer grado.** Finalmente en atención a la evolución tratamental penitenciaria, las programaciones terapéuticas comprenden los aspectos relacionados con el régimen abierto dirigido a fines terapéuticos específicos. En este sentido, la permanencia en MdR favorece un pronóstico favorable de inserción socio-laboral en el caso de que exista disponibilidad y posibilidad de oferta laboral.

En el mismo orden, el trabajo diario en MdR redundará sobre la asunción de un estilo de vida positivo y pautas de funcionamiento básico, facilitadoras de un fácil acoplamiento a la estructura de trabajo en una comunidad terapéutica.

Desde otra perspectiva, dada nuestra realidad penitenciaria actual en relación con el aumento de internos de procedencia extranjera, los Equipos Técnicos de los MdR fomentan la instauración de habilidades positivas de inserción a través del desarrollo de actividades académicas, formativo-profesionales, ocupacionales, etc., cuya presencia es determinante en la futura reincorporación sociolaboral de los internos, y consecuente no regreso y reincidencia delictiva.

- **Adelantamiento de la Libertad condicional**, tanto al cumplimiento de la 2/3 partes (*art. 91.1 C.P.*) como el adelantamiento cualificado de 90 días por año de cumplimiento (*art. 91.2 C.P.*). Un ejemplo de ello serían internos con historial de drogodependencias que se integran en MdR directamente dirigidos al tratamiento de esta problemática de consumo, y que se ajustan en este sentido a lo dispuesto por la ley penal al determinar la posible aplicación de este adelantamiento cualificado.

4. Modelos de intervención terapéutica en MdR

El desarrollo de los MdR ha seguido avanzado hasta estructurar diversos modelos en función del perfil de interno y del tipo de intervención terapéutica o formativa específica de cada grupo. Las estructuras del MdR se mantienen en todos los programas, utilizando los recursos del modelo para la consecución de sus objetivos específicos. Sin embargo ha sido necesaria la creación de sistemas de organización, intercambio de información y toma de decisiones específicas que abarcan a un amplio conjunto de profesionales. Resulta esencial la planificación de actividades, así como la coordinación de las actividades prioritarias con una amplia oferta de actividades complementarias.



4.1. MdR Terapéutico de Tratamiento en Drogodependencias

Ya dijimos que en su fase inicial los MdR fueron una aplicación de estructuras y sistemas de trabajo creados en el marco de un programa de tratamiento en toxicomanías. Después el proceso tuvo carácter bidireccional, muchas de las estructuras que actualmente conforman el sistema de MdR fueron importadas al de toxicomanías.

El programa se desarrolla en el Módulo 8. El ingreso se realiza siempre desde el Programa Simbiosis, que luego se presentará. Sólo se admite un interno por celda (es el único programa de los que se desarrollan en el que existe número clausus). Cuando queda vacante una plaza es ocupada por el que ocupa el primer lugar de una lista priorizada elaborada por el Equipo Técnico entre los internos del Programa Simbiosis.

Los grupos de tareas se organizan por número de celda. Los internos ubicados en las celdas de la 1 a la 10 forman el grupo 1 y así sucesivamente. El recién llegado se acomoda en la celda vacante por lo que no hay lugar a elección de grupo y compañeros.

Tanto los responsables de grupo, miembros de las comisiones, presidente y secretario de la asamblea e internos de economato, son nombrados por el Equipo Técnico en función de los objetivos terapéuticos marcados para cada interno.

Todos los internos tienen tres actividades diarias determinadas por el Equipo Técnico. Las actividades pueden ser realizadas en el mismo módulo, en otros MdR o en las instalaciones comunes del centro. Una de las tres actividades, actualmente la segunda de la mañana, está siempre enmarcada en el programa específico de toxicomanías. Las instalaciones, aula, taller ocupacional con taller de madera, pirograbado y marquetería, gimnasio de bicicletas estáticas y elípticas, son utilizadas también por internos de otros módulos en los tres horarios de actividad.

Para las actividades específicas de tratamiento en toxicomanías se cuenta con la colaboración de profesionales de ONGs, quienes participan en las reuniones periódicas de evaluación, en las que se realiza una Programación de los internos del módulo.

La técnica de la programación consiste en la planificación por el Equipo Técnico de todo el tiempo que el interno va a estar bajo la tutela de la administración penitenciaria. Abarca hasta la fecha de libertad definitiva. Se realiza un estudio de carencias y déficit, teniendo en cuenta el tiempo de condena, responsabilidad civil, estructura familiar, etc. Se planifican las actividades que tendrá que llevar a cabo y en qué tiempo, hasta la libertad definitiva. Se establecen los momentos en los que el interno podrá tener acceso a: salidas programadas, permisos, aplicación del art. 100 R.P., progresión a tercer grado 82, 83 o 182 y en este caso a qué comunidad será derivado, propuesta de libertad condicional, etc.

Una vez realizada esta programación por el equipo de profesionales, uno de sus miembros se entrevista con el interno para presentársela y recoger sus opiniones. Si está de acuerdo, se firma un contrato conductual en el que el interno se compromete al cumplimiento de las tareas y actividades, mientras que el Equipo Técnico se compromete a la gestión de las diferentes vicisitudes penitenciarias. Una vez firmado el contrato conductual, la programación es aprobada por la Junta de Tratamiento.

Si el interno incumple alguno de sus compromisos, es expulsado del programa o revertido a la fase anterior, es decir, al Programa Simbiosis. El contrato se considera roto y los compromisos de gestión de la Junta de Tratamiento anulados.

Se realizan analíticas de consumo de sustancias tóxicas de forma periódica y aleatoria. Un positivo en cualquier sustancia, salvo benzodiazepinas con prescripción médica, supone expulsión del módulo, por lo que el interno puede ser derivado al Programa Simbiosis, al módulo de baja exigencia o fuera del sistema de MdR.

4.2. Programa Simbiosis

Simbiosis: *“Asociación de individuos animales o vegetales de diferentes especies, en la que ambos asociados sacan provecho de la vida en común”.*

Inspirados en esta definición del campo de la biología, se pone en funcionamiento este programa en el que conviven dos colectivos tradicionalmente antagónicos, drogodependientes y narcotraficantes, con el objetivo de beneficiarse mutuamente.

El programa se enmarca en el itinerario de tratamiento en drogodependencias. El objetivo es conseguir la normalización conductual de los internos diagnosticados como drogodependientes y su derivación al módulo terapéutico. Para ello se cuenta con la colaboración de un grupo de internos con la tarea de tutorizar a los usuarios del programa.

Los **tutores** son internos seleccionados por el Equipo Técnico, entre voluntarios procedentes de los MdR. Son internos con hábitos sociales normalizados, con un nivel formativo medio o medio alto, relaciones sociales estructuradas, con conocimiento y buena adaptación al sistema de MdR y generalmente condenados por narcotráfico. Su tarea es la de servir de apoyo, guía y orientación a los internos usuarios para conseguir su adaptación al sistema de MdR. No son terapeutas, ni tienen asignada ninguna tarea ni función en el desarrollo de los programas específicos de tratamiento. Cada tutor tiene entre cuatro y cinco usuarios bajo su tutela, en cada grupo de tareas hay tres o cuatro tutores. El beneficio extra que consiguen estos internos tutores, es una certificación de su participación en el programa como reparación del daño causado por el delito cometido.

Este programa en el que se integra a los tutores, está dirigido a la reestructuración cognitiva, es decir, a la sensibilización y concienciación sobre las consecuencias de su conducta delictiva, asunción de su responsabilidad y asimilación de pautas de conducta de reparación del daño ocasionado sobre las personas dependientes de sustancias tóxicas.

Los **usuarios** son internos diagnosticados como drogodependientes por los Equipos Técnicos. El programa se oferta a todos los recién ingresados que presentan esta problemática. En el MdR de baja exigencia y módulos ordinarios se realiza, por parte de los profesionales penitenciarios y de las ONG colaboradoras, una intervención de seguimiento y motivación de internos toxicómanos, estos internos se incluyen en una lista de espera para acceder al programa, dado que el número de usuarios no debe

sobrepasar los cuatro o cinco por tutor. También se incluyen en el programa los expulsados del módulo terapéutico. Excepto estos últimos, todos los demás comparten celda con un tutor durante las primeras semanas de estancia.

Los puestos de responsable de grupo, responsable de actividad, miembros de comisiones, presidente y secretario de asamblea etc., son desempeñados generalmente por tutores nombrados por el Equipo Técnico.

Los usuarios se integran en el programa en dos fases. En la primera sólo pueden realizar actividades intramodulares, salvo asistencia a enseñanza reglada y participación en cursos de FP. Las salidas del módulo en esta fase se realizan en grupo y con control previo. Los integrados en la segunda fase participan sin restricciones en todas las actividades del sistema de MdR.

Una de las tres actividades de los usuarios, actualmente la segunda de la mañana, está siempre enmarcada en el programa específico de toxicomanías. Todas las actividades son determinadas por el Equipo Técnico. La progresión de primera a segunda fase la decide el Equipo en la reunión de evaluación. Sólo los internos regresados del módulo terapéutico pueden integrarse directamente en la segunda fase, si el Equipo Técnico así lo valora.

Los internos tutores participan plenamente en el sistema de actividades de MdR. Solo las actividades determinadas como prioritarias para cada interno son obligatorias, las complementarias son elegidas por el interno en función de las vacantes disponibles y de los criterios de prioridad. Aunque los usuarios en segunda fase y los tutores pueden realizar actividades en otros MdR con espacios compartidos, no se programa ninguna actividad para internos de otros módulos en el del Programa Simbiosis.

Las evaluaciones se realizan semanalmente aplicando el sistema de MdR. En esas reuniones se establece el orden de prelación para pasar al módulo terapéutico a medida que se vayan produciendo vacantes.

Se ha creado un grupo de derivación rápida para internos con condenas cortas. El objetivo para estos internos es la derivación a programas de tratamiento en el exterior, sin pasar por el módulo terapéutico

Se realizan habitualmente analíticas de control de consumo de sustancias tóxicas. Los positivos son analizados por el Equipo en el marco del programa de tratamiento,

no implican necesariamente la expulsión. Tanto los usuarios como los tutores se comprometen a que los síntomas conductuales del uso de sustancias deben ser comunicados a los terapeutas para su evaluación en el marco del programa.

4.3. MdR de baja exigencia

Se desarrolla en el módulo cuatro del centro. Tiene el objetivo de posibilitar la integración en el sistema de MdR de internos con historial penitenciario de inadaptación, con dificultades para asumir las exigencias del sistema, no suficientemente motivados para integrarse en el programa simbiosis o expulsados de cualquiera de los otros módulos por inadaptación, y que quieran seguir en el sistema de MdR.

Existen todas las estructuras propias de MdR, pero con algunas salvedades. Las actividades son intramodulares, salvo la enseñanza reglada y la participación en cursos de FP. Las salidas del módulo son en grupo y con control previo. Las celdas permanecen cerradas en horas de actividad y se abren en el descanso de media mañana, entre las 11 y las 11.30. Hay internos encargados de apoyar y supervisar a los grupos de tareas a los que por el sistema de evaluación les corresponde las zonas de Office y comedor.

En función de su evolución, en la reunión de evaluación semanal se proponen cambios a otros MdR de alta exigencia, y frecuentemente al programa simbiosis.

4.4. Módulo Mixto

La integración en un MdR es siempre voluntaria. Esto implica que debe existir un sistema de cumplimiento alternativo. En nuestro caso solo tenemos un módulo de mujeres por lo que optamos por crear un módulo mixto para que las mujeres pudieran acceder al sistema de MdR.

Las únicas peculiaridades de este módulo es que las internas ocupan la galería de la segunda planta y los internos la primera. Se procura mantener un cierto equilibrio en los grupos de tareas entre hombres y mujeres y en los comienzos del programa se insta a que las internas asuman puestos de responsabilidad. Las actividades son compartidas con todos los MdR. Al igual que en el resto del sistema son obligatorias las consideradas prioritarias.



Con la integración de las internas en el sistema de MdR se han creado algunas normas específicas, como la que establece que las manifestaciones de afecto deben adecuarse a las socialmente aceptadas en los ambientes laborales (por ejemplo los funcionarios y las funcionarias no se abrazan ni besan todos los días cuando se encuentran al llegar al trabajo). No están permitidas las relaciones de pareja en el módulo. En el caso de originarse una pareja, el varón es destinado a otro MdR, puesto que para él existen otros MdR alternativos, mientras que para la mujer no. En el marco del módulo mixto se promueven y planifican actividades y programas de igualdad de género que se ofertan al resto de los MdR.

4.5. MdR del departamento de enfermería

La organización de la enfermería de un centro tipo con criterios, estructuras y sistemas de MdR requiere lógicamente la adaptación a las circunstancias peculiares de los destinatarios. Dado el alto porcentaje de enfermedad mental que existe entre los internos residentes en la enfermería la aplicación del sistema de MdR ha resultado un medio muy favorable para la aplicación del PAIEM, programa de atención integral para enfermos mentales.

La participación en el programa de MdR es aquí también voluntaria, esto supone la existencia de una alternativa para aquellos internos que son ingresados en la enfermería por motivos médicos y no desean participar en el programa.

La enfermería se divide en seis zonas de las que se hacen cargo los grupos de tarea, y como en el resto de MdR se asignan en función de la evaluación de la semana anterior. En cada grupo hay dos internos de apoyo. Estos internos son elegidos por el Equipo Técnico entre los que han realizado el curso de formación profesional de auxiliar de enfermería, el de formación específica para internos de apoyo en prevención de suicidios o internos de MdR con perfil adecuado. Además de las responsabilidades de grupo estos internos se encargan del economato. Casi todos reciben algún tipo de remuneración. También ocupan los puestos de responsables de grupo, miembros de comisiones, presidente y secretario de la asamblea. Las actividades son intramodulares, obligatorias y determinadas por el Equipo Técnico. Se programan actividades fuera del módulo de manera puntual y para grupos concretos. Los internos de apoyo pueden acceder a algunas de las actividades de MdR en función de los horarios de atención al grupo.

Cuando ingresa un interno procedente de un MdR se integra en el programa automáticamente. A los ingresos procedentes de libertad o de módulos ordinarios se les ubica inicialmente en la zona fuera de programa hasta que son entrevistados por el educador o un miembro del equipo y, si aceptan integrarse, firman el compromiso de conducta. Los tiempos de actividad son más lentos que en el resto de MdR. La implantación del modelo ha supuesto la reorganización de espacios, reubicación de talleres, comedores, patios, gimnasios, etc. Pero con las peculiaridades expuestas, se ha conseguido un estilo de vida bastante similar al de MdR en el que se persiguen los mismos objetivos.

4.6. MdR de talleres y bolsa de trabajo

La actividad laboral forma parte del PIT. Los internos trabajadores de los talleres productivos bien sean de empresas exteriores o del Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, se integran en uno de los MdR de trabajo, en función de la actividad que desarrollen. También se integran en el programa los internos provenientes de otros módulos que pasan a formar la bolsa de trabajo. Las actividades de estos últimos son decididas por el Equipo Técnico y al menos una diaria es de preparación para el desempeño laboral al que vaya a ser destinado. Los grupos, responsables, miembros de comisiones y responsables de tarea son elegidos por los propios internos de entre los que son aceptados como candidatos por el Equipo Técnico. Los internos que se integran en la bolsa de trabajo, provenientes de módulos que no son de respeto, realizan actividades exclusivamente intramodulares durante el primer mes.

La distribución de internos en grupos debe tener en cuenta los horarios de trabajo. Los trabajadores de cada taller se distribuyen entre todos los grupos, evitando así que una tarea no pueda ser realizada porque un grupo entero tenga que encontrarse fuera del módulo en un momento dado.

Se realiza una programación específica para los días en que libran algunos internos trabajadores que no descansan el fin de semana, como cocina y panadería.

4.7. MdR de jóvenes y deporte

De las tres actividades diarias programadas en los MdR, se procura que una de ellas sea deportiva. En este módulo muchos internos tienen programadas dos actividades deportivas, generalmente una anaeróbica y otra aeróbica. Están integrados en este módulo los miembros de las selecciones del centro de fútbol, fútbol sala, baloncesto y balonmano. Algunos de estos equipos participan en torneos de ámbito provincial.



Otro grupo de internos tienen como actividad principal la formación, tanto desde el punto de vista académico como laboral, por lo que se programan actividades de educación reglada en todos los niveles y cursos de FP.

4.8. MdR de extranjeros y adaptación a MdR

A todos los internos de nuevo ingreso se les oferta el programa de MdR. Cuando se trata de internos prisionalizados, con problemas de adaptación o multireincidentes, comienzan el itinerario en el MdR de baja exigencia, o en el programa simbiosis si se trata de drogodependientes. El resto de los internos permanecen al menos dos semanas en el módulo de adaptación a MdR con el objeto de que conozcan la dinámica de funcionamiento y el Equipo Técnico valore su adaptación.

Los extranjeros con dificultades de idioma se integran en el módulo de manera estable y realizan actividades encaminadas a lograr su adaptación cultural e idiomática. También existen internos ubicados de forma permanente en el módulo que ocupan los puestos de responsables de grupo o de comisiones y responsables de actividad, con el fin de dar estabilidad al módulo. Las actividades de los internos en programa de extranjeros y en fase de adaptación son intramodulares, el resto participan en las actividades comunes de MdR.



Bibliografía

- Armenta González – Palenzuela, F Y Rodríguez Ramírez ,V (2004): Reglamento Penitenciario Comentado (Sevilla, Ed.Mad)
- Aranz Villalta, E(1988): Cultura y Prisión (Madrid, Ed. Popular)
- Aranz Villalta, E. (1995): Animación Sociocultural Penitenciaria, en Formación Educadores II. PP. (Madrid, Ministerio de Justicia e Interior)

- Cembranos, F; H. Montesinos D. Y Bustelo, M (2007): La animación sociocultural: una propuesta metodológica. (Madrid, Ed. Popular)
- Clemente Díaz, M y Sancha Mata, V. (1989): Psicología Social Penitenciaria (Madrid, Escuela de Estudios Penitenciarios)
- Compadre Díez. A (1987): Las relaciones interpersonales en el mundo penitenciario. Revista de Estudios Penitenciarios Nº 101 ss.
- Compadre Díez, A. (1.989): Trabajo con grupos, (Madrid, Ministerio de Justicia)

- Fernández Arévalo, L (2010): artículos 1, 4, 15, 46, 76 a 80, en Bueno Arús, F. Ley General Penitenciaria, Comentarios, Jurisprudencia, Doctrina, Concordancias (Madrid, Colex)

- Garrido Genovés, V y Martínez Francés, M D(1997): Educación social para delinquentes (Valencia, Plaza edición)
- Garrido Genovés, V. (2005): Manual de intervención educativa en readaptación social: Fundamentos de la intervención (vol. I) (Tirant Lo Blanch)
- Garrido Genovés, V. (2005): Manual de intervención educativa en readaptación social: Los programas de pensamiento prosocial (vol. II) (Tirant Lo Blanch)

- Goffman, E. (2008): Internados: Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales. Amorrortu.
- Jiménez Burillo, F. (1981), Psicología Social, (Madrid. UNED).
- Kazdin, A (1991): Modificación de la conducta y sus aplicaciones prácticas. (México D.F., Editorial Manual moderno)
- Manual de MdR:
<http://www.ub.edu/dpenal/Manual%20M%F3dulos%20de%20Respeto.pdf>
- Pascual García, J. (2003): Régimen Jurídico del Gasto Publico (Madrid, Boletín Oficial del Estado)
- PEIRÓ, J. M. (1983). Psicología de la organización. Madrid: UNED. (2 volúmenes)
- PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F. (eds.) (1996). Tratado de psicología del trabajo. Valencia.
- Pinillos José Luis: (24ª edición 2002): Principios de Psicología (Madrid, Alianza Editorial)
- Redondo Illescas, S. (1993): Evaluar e intervenir en las prisiones. Análisis de conducta aplicado (Barcelona, P. P. U.)
- Redondo Illescas, S. (1992): La intervención educativa en el medio penitenciario (Madrid, Ed Diagrama)
- Redondo Illescas, S. (2007): Manual para el tratamiento psicológico de los delinquentes (Madrid, Pirámide)
- Sarrate Capdevila, M. L. (2002): Programas de animación sociocultural (Madrid, UNED)
- Valverde Molina, J. (1997): La cárcel y sus consecuencias. La intervención sobre la conducta desadaptada (Ed. Popular).