

El Tratamiento Penitenciario: Seguimos Avanzando

IV Jornadas
de ATIP
Almagro
2006

El Tratamiento Penitenciario:
Seguimos Avanzando



IV Jornadas
de ATIP
Almagro
2006



ÍNDICE

LA DEMANDA DE LOS JUECES DE VIGILANCIA PENITENCIARIA A LOS EQUIPOS TÉCNICOS

Juan José García de la Cruz Herrero 9

RELACIONES ENTRE LAS JUNTAS DE TRATAMIENTO Y LOS JUZGADOS DE VIGILANCIA PENITENCIARIA

Javier Morfíngo Villaboa 25

EXTRANJEROS EN PRISIÓN Y SU SITUACIÓN JURÍDICA

Mercedes Ramos de Armas 29

¿SON ÚTILES LAS TÉCNICAS PSICODIAGNÓSTICAS TRADICIONALES EN EL MEDIO PENITENCIARIO?

Francesca Melis Pont 43

ÉTICA PROFESIONAL Y DEONTOLOGÍA PENITENCIARIAS

Carlos Luis Martín Navarro 91

EVALUACIÓN DEL RIESGO DE REINCIDENCIA EN DELITOS VIOLENTOS

Laura Negrodo 109

CHARLA COLOQUIO CON VIRGILIO VALERO GARCÍA, SUBDIRECTOR GENERAL DE TRATAMIENTO Y GESTIÓN PENITENCIARIA

..... 129

SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN IRREGULAR EN ESPAÑA EN EL AÑO 2006

José María Moreno Moreno 135

DELINCUENCIA ORGANIZADA Y SUS REPERCUSIONES EN LA INSTITUCIÓN PENITENCIARIA	
Angel Herbell Alonso	153
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS: MOBBING Y BURNOUT	
Rosa Sobrino Sobrino	159
¿ES POSIBLE LA COORDINACIÓN CON LAS ASOCIACIONES EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN?	
Gloria E. Remacha	183
¿ES POSIBLE LA COORDINACIÓN CON LAS ASOCIACIONES EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN?	
José Luis Antolín Villalonga	195
VIGILANCIA ELECTRÓNICA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	
José Manuel Bermudo Castellano	219
LA VIGILANCIA ELECTRÓNICA EN MATERIA PENITENCIARIA	
José Ignacio Becerril Polo	233
CLAUSURA JORNADAS DE ALMAGRO ATIP	
EL TRATAMIENTO PENITENCIARIO	
Mercedes Gallizo	245
CLAUSURA IV JORNADAS ATIP	
Presidencia ATIP	263

PRESENTACIÓN

Este texto recoge las ponencias presentadas en las IV Jornadas de la Asociación del Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias celebradas en Almagro en el Centro de Formación del Palacio de los Condes de Valdeparaíso, durante los días 18 al 20 de octubre de 2006.

El programa de las Jornadas de Tratamiento, que venimos realizando cada dos años, es fruto del trabajo de la Comisión de Estudios de ATIP que se encargó de su preparación y organización, a partir de las aportaciones y sugerencias que los miembros de la Asociación nos hicieron llegar. Por tanto, de la organización y el desarrollo del trabajo de aquellos días nos hacemos responsables los miembros de la Comisión; de los contenidos, lo somos todos los técnicos penitenciarios, porque a todos pedimos insistentemente sus ideas e inquietudes para elaborar el programa definitivo.

Las jornadas se estructuraron en mesas redondas y talleres. Se ocuparon de las relaciones entre Jueces de Vigilancia y Equipos de Tratamiento; de los extranjeros en prisión y su situación jurídica; de las aportaciones tecnológicas a la eficacia de la resocialización en medio abierto; de la evaluación del riesgo de reincidencia y las técnicas psicodiagnósticas; de la delincuencia organizada y sus repercusiones en la Institución Penitenciaria; de la deontología profesional, las ONGs o el mobbing... Todos aquellos temas que hoy nos ocupan y preocupan.

El contenido de este libro será, no lo dudamos, como lo han sido los publicados con anterioridad, material de trabajo para los profesionales penitenciarios y para los aspirantes a serlo. Tanto por la indiscutible calidad de los contenidos como por su vertiente práctica en un marco de trabajo, el nuestro, tan necesitado de escritos anclados a tierra.

No obstante, hay una parte de lo acontecido en Almagro que no puede recogerse en este texto: el trabajo entusiasta y el intercambio de experiencias...Ello nos anima a seguir tirando del carro de la formación y la información compartida.

LA COMISION DE ESTUDIOS DE ATIP

IV JORNADAS DE ATIP ALMAGRO 2006
EL TRATAMIENTO PENITENCIARIO: SEGUIMOS AVANZANDO

MIERCOLES 18 OCTUBRE

9,00-10,00 Entrega de Documentación **10,00-10,30** Apertura de las Jornadas por la Comisión de Estudios
10,30-12,00 Conferencia *Situación del Cuerpo Superior de Técnicos* D. Santos Rejas Rodríguez, Subdirector General de Personal de IIPP. Modera: D. Oscar Herrero Mejías. Vocal de la Comisión de Estudios de ATIP. **12,00-12,30** Café. **12,30-14,00 Mesa Redonda** *Funcionamiento de las Juntas de Tratamiento y su influencia en las resoluciones de los Juzgados de Vigilancia*. Ponentes: D. Juan José García de la Cruz Herrero, Jefe de Sección de Estudios Sociológicos y Estadísticos del CGPJ. D. Javier Morfiño Villaboa, Sub. de Tratamiento del CP Valladolid. Modera: Dña. Josefina García Camacho, Vocal de C.E. de ATIP. **14,00-16,30** Comida. **16,30-18,00 Talleres A A1:** *Extranjeros en prisión y su situación jurídica*. Dña. Mercedes Ramos de Armas Subdirectora de Tratamiento del CP de Soria **A2:** *¿Son útiles las Técnicas Psicodiagnósticas Tradicionales en el Medio Penitenciario?* Dña. Francesca Melis Pont, Psicóloga del CP de Alicante II (Villena). **18,00-18,30.** Pausa. **18,30-20,00 Talleres B B1:** *La Deontología Profesional Penitenciaria*. D. Carlos Luis Navarro Martín, Jurista del CP de Albolote (Granada). **B2:** *Evaluación del Riesgo de Reincidencia en Delitos Violentos*. Dña. Laura Negro López, Psicóloga del CP de Mansilla de las Mulas (León).

JUEVES 19 DE OCTUBRE

9,30-11,30 Conferencia *Criminalización y Descriminalización de Conductas: Derecho Comparado*. D. Luis Arroyo Zapatero, Catedrático Derecho Penal de la Universidad de Castilla La Mancha. Modera: Mercedes Ramos de Armas (vocal de la C.E. de ATIP). **11,30-12,00** Café. **12,00-14,00 Mesa Redonda** *Delincuencia Organizada y sus repercusiones en la Institución Penitenciaria*. Ponentes: D. José M^a Moreno Moreno Comisario Jefe de la Unidad Contra las Redes de Inmigración y Falsedad Documentales de la Comisaría General de Extranjería. D Angel Herbella Alonso, Director del CP de Alhaurín de la Torre (Málaga). Modera: D. José Sánchez Isidoro (vocal de la C.E. de ATIP). **14,00-16,30** Comida **16,30-18,30 Talleres C. C1** *Organización del trabajo y gestión de los conflictos: Mobbing y Burnout*. Dña. Rosa Sobrino Sobrino, Psicóloga del CP Madrid-VI (Aranjuez). **C2** *¿Es posible la Coordinación con las Asociaciones en los programas de intervención?* Dña Gloria Remacha García, Socióloga del CP de Valencia (Picassent). D. José Luis Antolín Villalonga, Director de Programas de la Asociación Punto Omega. **19,00** Visita guiada a la Ciudad.

VIERNES 20 DE OCTUBRE

10,00-11,30 Mesa Redonda *Medidas alternativas a la prisión: presente y futuro de la Vigilancia Electrónica*. Ponentes: D. Ignacio Becerril Polo, Jurista del CSTIP y Ex-Director de Programas de Seguimiento Telemático. D. José Manuel Bermudo Castellano, Jefe de Área de Penas y Medidas Alternativas. Modera: María Yela García (Vocal de la C.E de ATIP). **11,30-12,00** Café **12,00-13,30 Conferencia de Clausura** Dña. Mercedes Gallizo Llamas, Directora General de IIPP. Modera: José Manuel Bermudo Castellanos, (Presidente de la C.E. de ATIP). **13,30-14,00** Clausura de la Jornadas. D. José Luis Cuevas Crespo, Presidente de ATIP. D. Francisco Sánchez González, Presidente de ATIP. **14,00** Entrega de Diplomas **14,30** Comida.

LA DEMANDA DE LOS JUECES DE VIGILANCIA PENITENCIARIA A LOS EQUIPOS TÉCNICOS

Juan José García de la Cruz Herrero

Jefe de la Sección de Estudios Sociológicos

Consejo General del Poder Judicial

1. INTRODUCCIÓN

Desde el CGPJ se viene trabajando en la coordinación y formación de los Jueces de Vigilancia Penitenciaria (JVP). Esta es una iniciativa que se enfatizó en el anterior mandato entre los años 1995 y 2001, sin duda, con el especial impulso de la Magistrada Manuela Carmena, Vocal y ex-JVP. Un trabajo que ha tenido continuidad en el siguiente CGPJ, a la espera de su renovación, en este caso, de la mano del Vocal Felix Pantoja y los letrados Francisco Bueno Arús y Pilar Gonzalez Vicente¹. Siendo también constante la preocupación del CGPJ por la formación en materia penitenciaria plasmada en los distintos seminarios incluidos en los Planes de Formación Continua, Cursos, así como las Estancias en Instituciones Penitenciarias, que se celebran con carácter anual y tienen como objetivo el acercamiento de los jueces y magistrados, preferentemente del Orden penal, tanto a la organización y gestión de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias como las visitas a distintos Establecimientos Penitenciarios.

Sin duda, en las diversas jornadas de encuentro entre JVP que se han celebrado por parte del CGPJ se ha generado mucha reflexión². Reflexiones que se han ido recogiendo año tras año en los «Criterios de actuación, conclusiones y acuerdos aprobados por los Jueces de Vigilancia Penitenciaria», y en las que ya quedan plasmados muchos de los problemas que surgen en el trabajo diario con los Centros, o con la Dirección General

(1). Los sociólogos no suelen fijarse en el protagonismo personal de nadie, pensamos que los procesos sociales contienen a los individuos, aunque la mayoría nos aferremos al mito de la individualidad para dar cierto sentido a nuestra vidas cotidiana. Sin embargo, la sociología sí reconoce la labor catalizadora de ciertas personas que contrarcorriente luchan para producir una reflexividad social sobre un tema que bien pasa desapercibido, bien es incómodo. En este sentido, ya en el año 2007 reconocemos la su labor pionera de estas personas.

(2). Aunque no exista una Ley procesal que enmarque por completo los incidentes de ejecución de las penas privativas de libertad o el control jurisdiccional de la actuación de la Administración penitenciaria que tienen atribuidos los JVP, sí existe normativa generada por la DGIIPP, por ejemplo, la Instrucción 2-2005 que enmarca la actividad de la Juntas de Tratamiento en los procedimientos de clasificación y tratamiento.

de II.PP.: así el requerimiento para la informatización de los expedientes penitenciarios de los internos o el de adecuación de los expedientes médicos de los internos, o el de la necesidad de urgente creación de los centros de educación especial. Pero también en el concreto ámbito de las relaciones de los JVP con los Equipos Técnicos o las Juntas de Tratamiento: así el requerimiento a la DGIP para que se motiven adecuadamente los acuerdos de clasificación en primer grado y también aquéllos adoptados en discrepancia con las propuestas de los Equipos de Observación y Tratamiento; o el requerimiento para que se justifiquen motivadamente la limitación de comunicaciones (ambos aprobados por unanimidad en los Encuentros de JVP).

De este modo, se constató por la Sección de Estudios Sociológicos y desde la Subdirección General de Tratamiento de la DGIP, la conveniencia de estudiar un elemento clave: la comunicación entre Equipos Técnicos de Instituciones Penitenciarias que conforman las Juntas de Tratamiento de los Centros Penitenciarios y los JVP.

Uno de los esquemas más simples y básicos de la comunicación es el famoso:

EMISOR > RECEPTOR O AUDIENCIA

Aplicado a nuestro problema, la comunicación entre Equipos Técnicos y JVP nos encontramos con dos emisores y dos receptores:

a) Equipos Técnicos (emisor 1) > JVP (receptor 1)

b) JVP (emisor 2) > Equipos Técnicos (receptor 2)

Tenemos dos direcciones en la comunicación, un esquema que, normalmente, no mejora la comunicación, al contrario, genera lo que técnicamente o metafóricamente se ha venido a señalar como *ruido* en la comunicación.

El primer paso que hemos tomado desde la Sección de Estudios Sociológicos ha sido investigar los problemas, las demandas y los *ruidos* que tienen y detectan los JVP en su comunicación con los Equipos técnicos (ET).

No se le oculta a nadie que este tipo de comunicación (ET > JVP) no es un diálogo, sin duda, estamos ante una comunicación «aparentemente» protocolizada³, pero que en la práctica permite un amplio abanico tanto en la emisión como en la demanda o expectativas por parte del receptor (en este caso los JVP, como *usuarios* de los informes). Además viene de antiguo la petición reiterada por parte de los profesionales para urgir la aprobación de una Ley de Procedimiento en el ámbito penitenciario que termine con la *inseguridad procesal* y con la circunstancia de que los JVP y los ET tengan que

(3). Ya hemos hablado de las diferentes Instrucciones que, por parte de la Dirección General de II.PP. van indicando a las Juntas de Tratamiento cuestiones de procedimiento.

cubrir las lagunas del legislador mediante los acuerdos informales adoptados encuentros personales entre ET y JVP.

Este esquema de comunicación, sin duda, simplifica enormemente la realidad, pero nos permite abordarla en diferentes fases y con objetivos muy claros.

El primer bloque de investigación que nos propusimos fue conocer el *ruido* (problemas) y la demanda que tienen los JVP respecto a los Informes de los Equipos Técnicos de Instituciones Penitenciarias. Para ello elaboramos un cuestionario que enviamos a los JVP y cuyas respuestas queremos compartir en este trabajo con los técnicos de instituciones penitenciarias a través del foro que nos ha proporcionado la ATIP en su IV Jornadas.

Antes de analizar el cuestionario y las respuestas de los JVP, hay que apuntar como en las Jornadas mencionadas más arriba, en concreto, en la Mesa Redonda titulada «Funcionamiento de las Juntas de Tratamiento y su relación con los Juzgados de Vigilancia», se explicitaron muchos problemas que, sin duda, el resto de participantes nos muestran en esta misma publicación.

Pues bien, las diferentes aportaciones de los participantes en la mesa y, sobre todo, de los técnicos inscritos en las Jornadas, manifestó la conveniencia de que Instituciones Penitenciarias realice un trabajo paralelo para conocer el ruido y las demandas de los ET respecto a los JVP, o, como se evidenció, de manera reiterada, de un marco procesal claro en el que poder ir sedimentando protocolos de buena conducta en la comunicación ET > JVP y viceversa.

2. ¿Cómo ven los JVP los informes de los ET?

Como ya hemos mencionado, la Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ elaboró un cuestionario que se envió a todos los JVP, treinta y cinco en el momento de realizar la encuesta. De ellos contestaron 16, un 45% del total.

2.1. Pregunta Primera

El cuestionario comenzaba investigando su valoración global, pregunta 1. La cuestión que planteaba la pregunta 1 «utilidad para la toma de decisiones del informe de los ET», buscaba, más que saber lo obvio, determinar el marco de las relaciones entre JVP y los ET desde la perspectiva judicial.

¿El resultado? Avasallador, los JVP necesitan los Informes para tomar sus decisiones jurisdiccionales, pero esta necesidad va más allá de un requerimiento procesal, como veremos mucho más allá, es una demanda sin límites claros.

<<En términos generales, ¿qué utilidad tienen para la toma de decisiones jurisdiccionales el contenido de los Informes que recibe de los Equipos de Tratamiento?>>

a. Muy útiles:	11	68,75%
b. Útiles:	5	31,25%
c. Poco útiles:	0	0,00%
d. Nada útiles:	0	0,00%

Los magistrados que contestaron a la encuesta disponían de un amplio espacio para hacer observaciones sobre la pregunta o la respuesta. Creemos que un debate profesional sobre la comunicación JVP y ET, el investigador no debe introducir censuras, al menos, inicialmente, por eso vamos a ofrecer todas y cada una de las observaciones que hicieron diversos JVP. Ahora bien, es conveniente que pensemos que son ideas no siempre sedimentadas y que sobre todo fueron realizadas en el contexto íntimo de un trabajo científico de exploración en el que, precisamente, les solicitábamos ser lo más espontáneos posible. Por lo tanto, no deben considerarse, cada una de las opiniones, observaciones, como una hipótesis a investigar, nada más y nada menos.

2.1.1. Transcripción de las anotaciones realizadas al hilo de la Pregunta 1

Comentarios JVP de la encuesta:

1. *Entiendo que constituyen el núcleo de la valoración jurisdiccional.*
2. *La carencia de un equipo de profesionales técnicos alternativos al servicio del Juzgado no permite cuestionar los informes, salvo en casos muy «groseros» de error.*
3. *En ocasiones resultan escasos y es necesario pedir aclaraciones o información esencial complementaria sobre todo en materia de clasificación, libertad condicional, permisos, evolución tratamental, etc.*
4. *No siempre transmiten la información completa en los aspectos positivos y negativos del interno .*
5. *Varía mucho en función del Centro por la calidad de aquéllos, pero teóricamente son fundamentales.*
6. *La cuestión es que la motivación del informe de los equipos de tratamientos en los acuerdos denegatorios -o incluso de propuesta- de permisos de salida brilla por su ausencia en la mayoría de los acuerdos de las juntas.*

2.1.2. Observaciones

La observación 1, «*Entiendo que constituyen el núcleo de la valoración jurisdiccional*», ratifica como gran parte de la actividad jurisdiccional gira en torno al informe de los ET. Lo que lleva, inmediatamente y antes de que el cuestionario entre en preguntar sobre detalles de los Informes de los ET, a que alguno de los JVP anuncien tres líneas argumentales que se repetirán con mucha frecuencia a lo largo de todas sus respuestas:

- a. La carencia de un equipo profesional de técnicos alternativos les parece una carencia clara⁴.
- b. La conveniencia de que se protocolice de manera clara y detallada el contenido de los informes técnicos para cada tipo de situación.
- c. La demanda por unos informes claramente individualizados (en contraposición al simple marcado con cruces de formularios), concretando en qué hechos explícitos –qué, cuándo y cómo–, que permitan al JVP poder valorar de manera individualizada y clara.

2.2. Pregunta segunda

En la pregunta 2 se abordaba directamente las demandas de los JVP respecto al ET. Se preguntaba: «*De los cuatro especialistas que conforman un equipo de tratamiento en qué deberían mejorar los informes de cada uno de ellos*».

2.2.1. Sobre el Jurista han declarado

Volvemos a insistir. Transcribimos los textos de manera literal con la intención de abrir debate, nadie, ningún Técnico de Instituciones Penitenciaria puede interpretar que lo declarado por un JVP es la percepción de todos los JVP, ni siquiera de la mayoría y, menos aún del CGPJ.

Sin embargo, que un JVP anónimo apunte cada una de estas observaciones debe ser entendido como parte de la realidad de la comunicación entre JVP y ET, cualquier otra interpretación maquillaría la realidad.

(4). Al día de hoy algunos JVP cuentan con psicólogos de apoyo, pero en cualquier caso no son equipos adscritos por Ley y generalizados. Y, por supuesto, no consideran como propia la Central de Observación de Instituciones Penitenciarias, aunque algunos jueces solicitan, en ocasiones, se completen algunos informes.

Comentarios JVP de la encuesta:

1. *Apenas recibo informes de jurista.*
2. *En claridad y en estudiar también la persona del interno [esto es una demanda, una crítica].*
3. *No tienen definida actualmente su intervención. Suelen repetir los datos de la ficha y sentencias. Debieran valorar la asunción de parámetros pronormativos.*
4. *En nada, son informes muy completos, aunque excepcionalmente requiero alguna ampliación. Ello se debe al hecho de que mantenemos reuniones para intercambio de opiniones, quejas y dudas.*
5. *Deberían ser más extensos, diferenciando claramente los datos y la conclusión sobre los mismos.*
6. *En que además de las incidencias del historial penal y penitenciario deberían ahondar más en las causas y motivos que reflejan las incidencias al objeto de tener mayor elemento de valoración.*
7. **NO DEPENDE TANTO DEL TIPO DE PROFESIONAL EN GENERAL SINO DEL PROFESIONAL CONCRETO QUE LO EMITE.** *Así algunos de ellos se limitan a completar «cruces» en un modelo que tienen para todos los supuestos y apenas individualizan y sin embargo otros informes denotan un conocimiento verdadero del interno.*
8. *No limitarse a recabar los datos penales y penitenciarios sino informar más detalladamente sobre las motivaciones relativas a recursos contra grado, libertades condicionales cuando el pronóstico de reinserción social es desfavorable o dudoso.*
9. *Más información detallada: antecedentes penales, fecha de cumplimiento, nº de permisos disfrutados.*
10. *Remisión de informes en todos expedientes por norma general y no en casos concretos.*
11. *Atender al total de la pena a cumplir y no sólo a periodos cortos de tiempo que precede a la emisión del informe.*
12. *Suele ser correcto.*
13. *Dar excesiva importancia a datos como las salidas judiciales de los internos -que reflejan en los PCD'S- olvidando las declaracio-*

nes de los mismos en el propio establecimiento ante el juez instructor en calidad de imputados.

14. *Utilización indebida de la circunstancia de reincidencia en TVR y PCD'S.*
15. *Los informes de los Juristas de la CP de ##### y ##### los considero muy completos. Respecto del CP de #####, depende del jurista que los realice, siendo alguno de ellos muy completos y en otros faltan datos importantes como fecha de inicio del cumplimiento, información sobre anteriores revocaciones de LC o regresiones de grado y fecha de las mismas, sobre pago responsabilidad civil.*

2.2..2. Observaciones

Sin duda, los informes de los juristas son donde los JVP se sienten más capacitados, de hecho lo están, para apuntar deficiencias y aciertos. Esto permite que las quince observaciones expuestas sean bastante explícitas y requieran pocos comentarios, aún así, nos vamos a permitir señalar las cuestiones que desde una perspectiva comunicativa nos parecen esenciales:

- a. *Allí donde los o el JVP se reúne formalmente y con periodicidad con los ET la satisfacción del JVP es muy alta.*
- b. *Se incide sobre todo en la elaboración de estudios individualizados periódicos y más detallados.*

2.2.3. Sobre el Psicólogo han declarado

Comentarios JVP de la encuesta:

1. *Los informes no son personalizados por difícil de creer que parezca.*
2. *Debieran valorar y apreciar la existencia de un cambio en la personalidad del interno para asumir valores prosociales y cual sea el origen de ese cambio.*
3. *Deberían especificar la razón de ciencia, patrón o contraste sobre el que elaboran sus conclusiones. También diferenciar las fechas en las que llegaron los datos sobre los que informan, para poder valorarse la posible evolución del interno.*

4. *Se debería hacer mayor hincapié en la posible peligrosidad y capacidad delictiva cuando se informa sobre las disfunciones psíquicas de los internos. SERÍA DESEABLE UNA MAYOR IMPLICACIÓN.*
5. *Se observa en las visitas al centro que en las audiencias con los internos que el psicólogo emite sus informes atendiendo en su primera visita y el protocolo sería deseable un mayor contacto con los internos para emitir sus informes lo más actualizados a las circunstancias concurrentes.*
6. *Mayor claridad de conceptos psicológicos para que el juez entienda todo su significado.*
7. *Sería interesante que las conclusiones se resaltarán de forma clara y no sólo se haga referencia a estudios o valoraciones previas a veces demasiado técnicos y poco trasladables al plano médico, en definitiva, mayor concreción de conclusiones con trascendencia penitenciaria.*
8. *Motivación delictiva, evolución actualizada de los déficits detectados al ser clasificado, consolidación del tratamiento, evolución desde inicio de la pena.*
9. *Lenguaje: en ocasiones, muchas recurren a la jerga profesional, con lo cual no siempre se entienden.*
10. *Deberían explicar ciertos conceptos habitualmente utilizados y propios de la psicología clínica que el juez y las partes frecuentemente desconocen.*
11. *Así como los informes psicológicos de CP ***** son muy completos y de gran utilidad, los informes de la CP de *****i y de ***** son muy incompletos, revelan un muy escaso conocimiento del interno y no suelen ser de utilidad para la toma de decisiones judiciales. En el caso del CP de ******, se entiende justificada la calidad de los informes dado que para un volumen actual de unos ***** internos, la mayoría penados, solo existen dos psicólogos, lo cual es claramente insuficiente para poder realizar el trabajo en condiciones aceptables.*

2.2.4. Observaciones

Sin duda, es la figura del psicólogo, respecto a sus informes, donde se genera el mayor ruido, los problemas, entre JVP y ET. Es el encuentro y el enfrentamiento entre

dos mundos, entre dos formas de intervenir que son diferentes y están, en el ámbito penitenciario «condenadas» a entenderse.

En fin, parece que este tema: perfil del informe psicológico debería venir marcado por una instancia especializada que permitiera a JVP y ET saber qué tipo de informe hay que hacer o se puede demandar en cada situación.

2.2.5. Sobre los trabajadores sociales han declarado

Comentarios JVP de la encuesta:

1. *Son buenos en general.*
2. *Analizar la calidad de vida que para la posible reinserción del interno le facilita su familia.*
3. *Deberían especificar la fuente de la que obtienen los datos de su informe, ya que, a veces, puede confundirse en la autoridad de éste lo que no son sino simples manifestaciones del condenado, que se consignan como datos ciertos sin mayor comprobación.*
4. *Suelen ser bastante completos.*
5. *Escaso y estandarizado.*
6. *En general son aceptables.*
7. *Se efectúa igual indicación que la anteriormente expuesta.*
8. *Cambios en su situación familiar respecto al momento de cometer los delitos.*
9. *Suele ser correcto.*
10. *Supresión de los informes sintéticos que nada aclaran y obligación de motivar.*
11. *Hacer más referencia y más detallada a la situación económica del penado, de manera que se pueda inferir la posibilidad de hacer frente a la i.e.*
12. *En general los informes de los trabajadores sociales son muy buenos, mientras que los de los psicólogos, quizás por el elevadísimo nº de internos que corresponde a cada uno de ellos que hace imposible un verdadero análisis y seguimiento psicológico, son bastante estandarizados y con conceptos psicológicos muy genéricos y desgraciadamente resultan poco útiles.*

2.2.6. Observaciones

Respecto a la aportación de este especialista los JVP tienen demandas menos enfáticas, bien porque no conocen todas sus posibilidades, bien porque jurídicamente son menos «útiles».

Tal vez, señalar de nuevo la crítica los informes «sintéticos», «estandarizados», en fin, muy técnicos y de difícil uso en las decisiones jurisdiccionales.

2.2.7. Sobre los educadores han declarado

Comentarios JVP de la encuesta:

- 1 *Son buenos en general.*
- 2 *Examinar sus carencias de formación humana, cultural y profesional, para recomendar el abordaje de ese déficit.*
- 3 *Deberían ceñirse a su ámbito de competencia, no inmiscuyéndose en los del psicólogo ni en el del jurista, de los que, a veces, es difícil de diferenciar su informe. También sería de gran ayuda que distinguiese y especificase la fecha de la recogida de datos, para así poder evaluar una posible evolución.*
- 4 *Se debería hacer como en el caso de los psicólogos mayor hincapié en cuanto al pronóstico de posibles reincidencias. SERÍA DESEABLE UNA MAYOR IMPLICACIÓN.*
- 5 *Escaso y estandarizado. Salvo casos puntuales se limita a señalar que concurra falta de garantías de que vayan a hacer buen uso del permiso.*
- 6 *Menor uso de información mediante «casillas» marcadas.*
- 7 *Sobre todo, es importante que evalúe correcta y precisamente la conducta penitenciaria concretando las sanciones de que tipo son, si están en vigor, cuando fueron canceladas, etc, así como adaptación al medio penitenciario (Art. 72, 75 del RP), quebrantamientos, mal uso de permisos, etc.*
- 8 *Debe analizar la evolución del penado desde el inicio de la condena.*
- 9 *Demasiado escueto.*

10 *Por ser la persona que mayor contacto diario tiene con el penado su informe -cuando lo motiva- constituye un documento de indudable importancia para conocer y valorar la evolución penitenciaria y trayectoria conductual del penado. Por ello y en los casos en que el penado lleva un tiempo estable en un determinado módulo sus informes deberán ser siempre motivados.*

11 *Son muy completos en los tres CP y son de gran utilidad para resolver.*

12 *Los de los educadores (fundamentales en muchas ocasiones) es donde más se aprecia la diferencia entre unos profesionales y otros (a veces, da la impresión que no conocen al interno!!!).*

2.2.8. Observaciones

Se observan tres líneas de demanda. La queja generalizada sobre estandarización, uso de casillas. Se trasluce la conveniencia de que unos Técnicos estén invadiendo el campo de las disciplinas de otros... ¿Solución, un solo informe de un equipo interdisciplinar? Se reconoce la especial cercanía de los educadores a los internos y, por lo tanto, lo sustancial que podrían ser sus informes.

3. Pregunta tercera del cuestionario a JVP

<<También nos gustaría conocer si en alguna ocasión ha tenido problemas para comprender el sentido último de los informes de cada uno de estos especialistas. Si en alguna ocasión le ha ocurrido, describa por favor el problema que tuvo con el informe del alguno de los técnicos >>.

Como hemos visto es una pregunta a la que ya han contestado, no obstante, a la hora de diseñar el cuestionario no anticipamos de manera certera que los JVP se extenderían tanto y tan largo en el apartado observaciones.

Por ejemplo, hablando de los Informes de los Juristas, se corrobora lo dicho en la pregunta 2, aunque al ser, precisamente el ámbito jurídico donde los Jueces son expertos, se observa que lo entienden perfectamente (estamos preguntando sobre claridad) aunque demandan mayor especificidad en algunos temas.

En contraste, cuando se les ha preguntado sobre la claridad de los Informes de los Psicólogos, los JVP reconocen que les cuesta comprender la terminología, un reconocimiento que apunta una realidad de desencuentros que va mucho más allá... los informes psicológicos no son una cuestión jerga o tecnicismo, en la práctica, sólo se dominan cuando se conoce perfectamente los instrumentos (fiabilidad, validez y forma de administración) con los que se está elaborando el informe. Un conocimiento que no está al

alcance de un Juez o Magistrado sin formación muy especializada en la aplicación de instrumentos de psicología.

Con los informes de los Trabajadores Sociales nos encontramos con un problema más estructural, que depende menos aún de la minuciosidad o de la especificidad de la disciplina. A la luz de las demandas de los JVP, nos parece que la metodología de un trabajador social no se adapta a los requerimientos de un peritaje judicial claro, especificando cuándo, cómo y qué. Sin duda, hay una fractura estructural entre la actividad de algunos miembros de los ET y las demandas de los JVP respecto a sus informes.

Sobre los informes de los educadores, se puede reproducir lo dicho sobre los Trabajadores Sociales, incluso, apuntando mayor magnitud en el ruido en la comunicación entre ET y JVP. A nuestro juicio el desconocimiento de la metodología y la función de educadores, trabajadores sociales, pedagogos e, incluso, psicólogos por parte de los JVP genera mucho ruido y probables frustraciones con los Informes que más allá de las mejoras potenciales encontrarán siempre un límite, una barrera infranqueable, entre la demanda de los JVP y la capacidad de estas disciplinas y sus técnicos en su oferta.

4. Pregunta cuarta

<<Con respecto a la coordinación entre los informes de cada uno de los especialistas nos gustaría conocer sus Comentarios>>

Comentarios de los JVP:

- 1 Podría crearse un informe-tipo conjunto para ciertos asuntos en el que apareciera la opinión de todos los especialistas.
- 2 A veces se constatan discrepancias entre los datos que ofrecen los informes.
- 3 Mal coordinados. No existe.
- 4 En general, tienen buena coordinación, salvo en supuestos muy excepcionales.
- 5 No parece que exista coordinación alguna. Más parece que estuvieran enfrentados (a veces). No parece que hablen del mismo interno.
- 6 Sería aconsejable un informe único multidisciplinar en lugar de varios informes por áreas de conocimiento.

- 7 En general están coordinados, pero también en otras ocasiones existen contradicciones manifiestas entre ellos.
- 8 Algunas veces se ha detectado alguna contradicción en los informes de los distintos especialistas.
- 9 En general coinciden, no obstante en muchas ocasiones las propuestas de la puesta de tratamiento difieren de los informes solicitados posteriormente, bien sea por el transcurso del tiempo o bien por cierta descoordinación.
- 10 No siempre coinciden en la evolución del penado.
- 11 No suele haber problemas salvo en ocasiones no estar actualizado el historial disciplinario (cancelación sanciones).
- 12 En Castellón existe un informe único que firma el Subdirector de tratamiento y que sintetiza los cuatro informes anteriores. En Valencia los informes son individuales de cada especialista cuando existen.
- 13 Sobre todo en el CP de ##### se aprecian de vez en cuando contradicciones entre psicólogo y educador sobre el estado mental de un interno y también sobre su conducta penitenciaria.

4.1. Observaciones

Si tuviéramos que resumir tendríamos que decir que los JVP declaran que falta coordinación y apuntan como solución que los ET elaboren un Informe global, síntesis del trabajo de todos sus componentes. En fin, que se haga lo de Castellón y no lo de Valencia.

5. Pregunta quinta

Finaliza el cuestionario con una pregunta y una especificación acerca de la normalización de los Informes.

Tal como se observa en la respuesta los JVP parece que no hay unanimidad. Durante la encuesta se han recibido muchas críticas a la «normalización», pero ahora, cuando se les pregunta directamente, no la rechazan mayoritariamente. Seguro que hay matices que permiten explicar las diferentes posiciones, a ello, a esta labor de conocer matices y líneas de acercamiento tendríamos que dedicar nuestro esfuerzo desde las dos instituciones: CGPJ e Instituciones Penitenciarias.

¿Los informes finales de los Equipos de Tratamiento o los particulares de los especialistas están normalizados y responden a un protocolo estandarizado?

Si: 43,75%

No: 56,25%

Si la respuesta anterior es No, ¿consideraría conveniente la normalización o protocolización de estos informes?

Si: 43,75%

No: 31,25%

6. Conclusiones

Hay un mucho trabajo que hacer para mejorar la comunicación entre ET y JVP. Sin duda, hay que poner en marcha iniciativas conjuntas que permitan demandar medidas legislativas y protocolos de comunicación, petición y elaboración de informes, en fin, generar un escenario en el que cada una de las partes pueda saber claramente qué tiene que hacer más allá del talante del profesional que ocupe el JVP o de cada uno de los miembros de los ET.

Sin embargo, al menos, una parte del camino ya está recorrida. La Instrucción 2-2005 de Instituciones Penitenciarias⁵ soluciona, aunque sea de manera unilateral, alguno de los asuntos que han aflorado en este cuestionario a los JVP. No obstante, como se explicaba en un libro ya clásico «Las sociedades no se cambian por decreto». Los cambios enunciados en cualquier ámbito normativo deben ir acompañados con los instrumentos que lo hagan posible, ¿si es posible?

En cualquier caso, a la luz de este estudio preliminar y exploratorio, podemos apuntar algunos problemas, puntos a debatir, para mejorar la función jurisdiccional y la sinergia necesaria entre los JVP y las Juntas de Tratamiento:

- La actividad jurisdiccional de los JVP gira, se apoya en una proporción enorme, en los Informes de los ET de Instituciones Penitenciarias.
- Los JVP tienen dificultades técnicas para interpretar los diversos Informes de Técnicos como los psicólogos, educadores, trabajadores sociales, pedagogos e, incluso, juristas.
- Por lo tanto, los informes deben condensarse, sintetizarse por parte de las Juntas de Tratamiento o cualquier otra instancia que se designe, de mane-

(5). «Así pues, a través de la presente Instrucción, se dan indicaciones pertinentes a las Juntas de Tratamiento de los Centros penitenciarios sobre cuestiones de procedimientos para que sean tenidas en cuenta en sus futuras actuaciones».

ra que lleguen a los JVP con una conclusión global sobre el interno en cuestión. No debemos dejar en manos ajenas a los técnicos las conclusiones de los propios técnicos.

- En cualquier caso, hay que motivar las conclusiones. Cada disciplina – psicología, trabajo social, pedagogía, derecho- según la técnica propia de ella.
- El famoso principio de individualización. Aquí hay que mejorar la comunicación y explicar, creemos que a los JVP, que un formulario puede ser tan individualizado como una foto.

RELACIONES ENTRE LAS JUNTAS DE TRATAMIENTO Y LOS JUZGADOS DE VIGILANCIA PENITENCIARIA

Javier Morifilgo Villaboa

Subdirector de Tratamiento del C. P. de Valladolid

Las relaciones entre Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y las Juntas de Tratamiento de los Centros Penitenciarios, no se pueden calificar de conflictivas pero si de tensas, tensión que es fruto, por un lado del sistema de garantías previsto en nuestro sistema jurídico y por otro de una deficiente regulación legal de la figura del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria, en relación con la primera cuestión, un foco de tensión lo encontramos en el artículo 106. 1 de la Constitución, donde se establece el control judicial de la actuación administrativa, es fácil imaginar como a cualquier autoridad administrativa «no le guste» que un tribunal de justicia anule sus acuerdos, pero esta no es la cuestión objeto de nuestro estudio, pues más bien hace referencia a las relaciones entre poder judicial y poder ejecutivo, nos vamos a centrar específicamente en el segundo aspecto.

En mi opinión, una gran parte de las disfuncionalidades que surgen en las relaciones entre Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y Juntas de Tratamiento tienen su origen en el estado actual de la regulación legal del sistema penitenciario. Si existiera un código jurídico penitenciario, estaría compuesto por tres normas básicas, la ley general penitenciaria, el reglamento penitenciario y una ley reguladora de los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria.

A.- Ley General Penitenciaria: Se trata de una norma que ya tiene una cierta «antigüedad», pues pronto cumplirá 30 años de vigencia, sin perjuicio de que los principios que la inspiraron aún sean válidos, su contenido normativo está desfasado, la delincuencia y la realidad penitenciaria de la España del año 1979 y la del tiempo actual muy poco tienen que ver, esto provoca numerosas lagunas legales, por ejemplo los extranjeros que están en prisión con la pena sustituida por la expulsión del territorio nacional a la espera de que esta se produzca, los cada vez más numerosos internos cumpliendo medidas de seguridad en centros de régimen ordinario, algunos supuestos de cumplimiento en centros penitenciarios, contemplados en la ley de responsabilidad del menor, etc. todo esto lleva a que las Juntas de Tratamiento tengan que improvisar, con la consiguiente disparidad de criterios, situación esta que también se da en los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, en adelante JVP.

El Reglamento Penitenciario es la herramienta jurídica por excelencia, en el despacho diario de los asuntos, tanto en el ámbito administrativo como en el judicial, lo cual no deja de ser un tanto «exótico», pues si bien en el ámbito administrativo es normal la utilización constante y frecuente de normas de rango reglamentario, en el judicial no lo es tanto, lo adecuado sería que el derecho material que aplicarían los JVP tuviera rango de ley y no de reglamento; todo esto vuelve a poner de manifiesto el desfase de la Ley Orgánica General Penitenciaria, algo que puede terminar ocurriendo también con el reglamento penitenciario, pues tiene un largo recorrido temporal, recordemos que es del año 1996.

C.- Por último y en esta línea argumental, hay que referirse a las normas procesales de los JVP; el artículo 78.1 de la L.O.G.P. dispone que en lo referente a las cuestiones orgánicas de los JVP y a los procedimientos de su actuación se estará a lo dispuesto en las leyes correspondientes. Las cuestiones orgánicas se regulan en la Ley Orgánica del Poder Judicial, complementada por la Ley de Planta y Demarcación Judicial; las cuestiones referentes a los procedimientos no se encuentran reguladas en ninguna norma ritual de manera expresa, aplicándose por analogía las normas de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, solo el sistema de recursos está regulado en la Disposición Adicional 5ª de la L.O.P.J., pero una forma muy compleja, que lejos de clarificar a veces confunde.

Precisamente esta falta de normas procesales es el origen del principal foco de tensión entre las Juntas de Tratamiento y los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria; el artículo 76 de la L.O.G.P. enumera las materias cuyo conocimiento compete a los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, bien adoptando una decisión, que de ser favorable posibilita que un acto administrativo previo despliegue toda su eficacia, bien conociendo del asunto en vía de recurso; de la lectura de la totalidad de este extenso artículo no se deduce con claridad cual es la naturaleza jurisdiccional de estos juzgados, una norma posterior, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la que en su artículo 94.1º incluye a estos órganos dentro del orden jurisdiccional penal y aquí surge una cuestión importante, los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria no estrictamente penales, pues estos tienen como competencia característica la investigación de hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal y enjuiciarlos, absolviendo o condenando a una pena a los responsables de esos hechos, las funciones de los JVP en nada se parecen a estas, se asemejan más a las funciones que tienen los Juzgados de lo Contencioso Administrativo, pues en el fondo lo que hace un JVP, es controlar la legalidad de los actos administrativos y corregir las posibles vulneraciones de derechos de los internos, en que pudiera incurrir la Administración Penitenciaria; a lo largo de los casi 30 años de funcionamiento de los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y ante la ausencia de normas procesales específicas, ellos mismos con el actuar diario han ido conformando su propia naturaleza, que se puede calificar de híbrida, proceso este que ha sido a costa de numerosos conflictos con las Juntas de Tratamiento, a título de ejemplo podemos citar el supuesto de los permisos ordinarios de salida de internos en segundo grado y de duración superior a dos días, el artículo 76.2º, i de la L.O.G.P. y el artículo 161 del Reglamento Penitenciario disponen que dichos permisos una vez concedidos por la Junta de Tratamiento, requieren, para su

plena efectividad, la posterior autorización del JVP, esta autorización bien puede entenderse en términos de revisión de la legalidad del acto administrativo que aprueba el permiso, justificado por implicar de facto una excarcelación de una persona que cumple una pena de prisión antes de alcanzar la libertad y por lo tanto, es razonable, que en último extremo sea un órgano judicial el que lo acuerde, bien puede entenderse, que el JVP cuando autoriza un permiso, aprobado por una Junta de Tratamiento, puede entrar a conocer del fondo del asunto, no limitándose solo al control de estricta legalidad; ninguna norma resuelve esta cuestión, la práctica judicial ha señalado que la correcta es la segunda, esto es extrapolable a otras muchas materias y en todas, la intervención judicial se puede calificar de fuertemente invasiva de las competencias administrativas, dando lugar a numerosos conflictos entre los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y las Juntas de Tratamiento, estos conflictos son de naturaleza fáctica y no jurídica, como debería ser, pues por un acuerdo del Tribunal Supremo se privó a la Administración Penitenciaria de legitimación para ser parte en los procesos de los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y en consecuencia poder recurrir las decisiones judiciales, ciertamente el principio de legalidad preside la toma de decisiones de las Juntas de Tratamiento, pero estas también en buena medida tienen que intentar plasmar en sus decisiones la política penitenciaria del Gobierno de turno, que existe este tipo de política no hay duda, la realidad a puesto de manifiesto que es un instrumento muy eficaz en la lucha contra el terrorismo, en este sentido es legítimo, que la Administración Penitenciaria puede sostener la validez de sus actos antes los JVP, como ocurre en cualquier otro ámbito administrativo, posiblemente si se hubiese reconocido legitimación procesal a la Administración Penitenciaria antes los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, las relaciones entre estos y las Juntas de Tratamiento hubieran sido mucho más normales.

En esta línea argumental, interesa referirse al sistema de recursos, este se encuentra regulado, como se dijo anteriormente, en la Disposición Adicional 9ª de la L.O.P.J., sin entrar a analizarlo en detalle, se puede calificar de complejo y un tanto confuso, que ha impedido crear una verdadera jurisprudencia penitenciaria, existe una jurisprudencia penitenciaria de naturaleza constitucional, pero esta queda limitada a la vulneración de derechos fundamentales, la vigente regulación de los recursos prevé un recurso de casación en interés de la ley, pero por esto es escasamente utilizado. Si hubiese existido una jurisprudencia penitenciaria, esas deficiencias de la legislación penitenciaria a las que antes me he referido, se hubieran solucionado en gran parte solucionándose muchos conflictos entre los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y las Juntas de Tratamiento.

A modo de conclusión, podemos decir que el panorama de la legislación penitenciaria, tanto en la vertiente material como procesal, es caótico, sin perjuicio de los principios que inspiran a dicha legislación, en mi opinión plenamente vigentes en el momento actual, es necesaria una reforma y actualización, tanto de la ley orgánica como de su reglamento y sobre todo la elaboración de ley procesal de los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, esto redundaría en un mejor, más eficaz y mucho más «pacífico» funcionamiento del sistema penitenciario.

EXTRANJEROS EN PRISIÓN Y SU SITUACIÓN JURÍDICA

Mercedes Ramos de Armas.

Subdirectora de Tratamiento de Madrid III -Valdemoro.

LEGISLACIÓN APLICABLE

LEGISLACIÓN GENERAL DE EXTRANJERÍA

-L.O. 4/2000 de 11 de enero de Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social, que deroga la Ley 1/1985 de 1 de julio.

Esta Ley ha sido modificada por:

-L.O. 8/2000 de 22 de diciembre.

-L.O. 11/2003 de 29 de septiembre, de Medidas concretas en materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los extranjeros, con entrada en vigor el 1 de octubre de 2004.

-L.O. 14/2003 de 20 de noviembre.

Recursos de Inconstitucionalidad

-L.O. 8/2000 se encuentra pendiente de tres recursos.

-L.O. 14/2003 se encuentra pendiente de un recurso de inconstitucionalidad, presentado por el Gobierno Vasco.

-R.D. 864/2001, de 20 de julio por el que se aprueba el Reglamento de Ejecución de la L.O. 4/2000. Fue afectado posteriormente por una Sentencia del T.S., que anulaba diversos preceptos del Reglamento, que fueron posteriormente introducidos con rango de Ley en la LOE.

-RD.2393/04 Reglamento vigente de Extranjería.

-R.D. 187/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo Económico Europeo.

-R.D 240/2007, que modifica el R.D. 187/2003.

LEGISLACION ESPECIFICA

- **ART.108 del Código Penal**, Sustitución de Medidas de seguridad por expulsión.
- **ART.89 del C.P:** sustitución de penas por expulsión
- **ART.64.3 de la L.O.E.**Ejecución de expulsiones de extranjeros con resolución de expulsión de otros países de la Unión Europea. Disposición adicional 17ª de la Ley 19/2003.
- **Sistema de recursos:** aplicación de la Ley de Jurisdicción Contencioso Administrativa de 1998.

VISADOS

Los visados habilitan al extranjero para presentarse en la frontera y solicitar la entrada en el territorio español o, en su caso, en territorio Schengen. También habilitan permanecer en la situación en la que se expidió, si lo fue para residir es necesario solicitar la «tarjeta de Identidad de Extranjero», que se expiden en las Embajadas.

Tipos de visados

1. **TRANSITO:** Aeroportuario o para atravesar el territorio.

2. DE ESTANCIA.

1. *De corta duración:*

- Máximo tres meses. Una o más entradas.

- Búsqueda de empleo.

2. **Múltiple:** múltiples estancias. Sin exceder de 90 días por semestre y excepcionalmente por varios años.

3. **RESIDENCIA:** residir sin ejercer actividad laboral o profesional.

4. **RESIDENCIA Y TRABAJO:** residir y trabajar por cuenta ajena o propia.

5. **ESTUDIOS:** permanencia para estudios, investigación o formación.

EXPULSION JUDICIAL

- **SUSTITUCIÓN DE LA PENA POR EXPULSIÓN EN PENAS DE PRISIÓN INFERIOR A 6 AÑOS.**

- **SUSTITUCIÓN DE LA PENA POR EXPULSIÓN EN PENAS DE PRISIÓN SUPERIOR A 6 AÑOS, CUANDO CUMPLAN LAS TRES CUARTAS PARTES DE LA CONDENA O ACCEDAN AL TERCER GRADO.**

****ESTAS DOS MEDIDAS NO DEBEN SER AUTOMÁTICAS, SINO QUE SE DEBEN VALORAR NO SÓLO LA NATURALEZA DEL DELITO SINO TAMBIÉN LAS CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES. STS. DE 8 DE JULIO DE 2004 Y 7 JUNIO DE 2005**

****DENTRO DE LOS DELITOS QUE POR SU NATURALEZA NO PROCEDERÍA LA SUSTITUCIÓN Y EXCEPCIONALMENTE DEBERÍAN CUMPLIR CONDENA EN CENTRO PENITENCIARIO ESPAÑOL:** Delitos con pena superior a tres años de prisión, delitos de tráfico de drogas organizado, mutilaciones genitales, delitos violentos en general y todos los que el juez estime, siempre que motive y justifique la decisión en sentencia. (STS 28 octubre de 2004, 21 de diciembre de 2004).

****INAPLICACIÓN DEL SUSTITUTIVO ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS DEL HECHO Y DEL CULPABLE:** el TEDH argumenta en contra de la expulsión cuando existan motivos para que la vida del extranjero corra peligro y que no se cercene el Derecho del extranjero al arraigo familiar, convirtiendo la expulsión en una medida desproporcionada.

RESIDENCIA EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES

RESIDENCIA POR ARRAIGO

1. LABORAL

1. PERMANENCIA CONTINUADA DOS AÑOS. SIN ANTECEDENTES PENALES.

2. RELACIONES LABORALES NO INFERIORES A UN AÑO: COMPROBADA MEDIANTE RESOLUCIÓN JUDICIAL O ACTA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.

2. POR PERMANENCIA

1. PERMANENCIA CONTINUADA TRES AÑOS. SIN ANTECEDENTES.

2. CONTRATO DE TRABAJO

3. VÍNCULOS CON RESIDENTES: CÓNYUGE, PADRES O HIJOS, O INFORME MUNICIPAL DE INSERCIÓN SOCIAL.

RESIDENCIA POR PROTECCION INTERNACIONAL

- LOS AUTORIZADOS A PERMANECER CUANDO SE LES INADMITA O DENIEGUE EL ASILO SOLICITADO.

- POR RAZONES HUMANITARIAS

- AL CÓNYUGE DEL REFUGIADO CASADO CON POSTERIORIDAD AL RECONOCIMIENTO.

RESIDENCIA POR RAZONES HUMANITARIAS

- VICTIMAS DE DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, RACISTAS, ANTISEMITAS O DE VIOLENCIA DE GENERO.

- POR ENFERMEDAD GRAVE SOBREVENIDA QUE REQUIERA ASISTENCIA E IMPIDA VIAJAR.

- POR IMPLICAR UN PELIGRO PARA SU SEGURIDAD O LA DE SU FAMILIA, EL TRASLADO A SU PAÍS Y REÚNAN LOS REQUISITOS PARA RESIDIR.

RESIDENCIA POR COLABORACION INTERES PUBLICO

- COLABORACION CON ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS, POLICIALES O JUDICIALES.

- RAZONES DE INTERES PUBLICO O SEGURIDAD NACIONAL.

TIPOS DE RESIDENCIA

REGIMEN COMUNITARIO

REGIMEN GENERAL

1. NO LABORAL

- TEMPORAL: más de 90 días y menos de 5 años.

- PERMANENTE: indefinida, después de 5 años.

2. LABORAL

- TEMPORAL POR CUENTA AJENA O PROPIA

- DE DURACIÓN DETERMINADA

- PRESTACIONES TRANSNACIONALES

- TRABAJADORES FRONTERIZOS

- INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS

REAGRUPACION FAMILIAR

- REAGRUPABLES:**
- *Cónyuge no separado de hecho o de derecho*
 - *Hijos o los del cónyuge menores de 18 o incapaces.*
 - *Menores de 18 o incapaces por representante legal.*
 - *Ascendientes o los del cónyuge a su cargo.*

EXCEPCIONES A LA EXPULSIÓN

-EXPULSIÓN DE UN COMUNITARIO: art.16 del RD 178/2003.

- *SIEMPRE QUE SE TRATE DE NACIONALES DE UN ESTADO MIEMBRO.*
- *SE TRATE DE DELITOS QUE ATENTAN CONTRA EL ORDEN PÚBLICO Y LA SEGURIDAD PÚBLICA.*

-PROBLEMÁTICA DE LA EJECUCIÓN DE LA EXPULSIÓN VIA ART.89.

- *LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 17ª DE LA LO.19/2003, AL EXTRANJERO AL QUE SE LE HA SUSTITUIDO LA PENA POR EXPULSIÓN, INGRESA EN PRISIÓN, HASTA QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA LA MATERIALICE.*

- *EN TODO CASO DEBE MATERIALIZARSE DENTRO DE LOS 30 DÍAS SIGUIENTES.*

- *DEBE COMPUTARSE SU INGRESO A EFECTOS DE LIQUIDACIÓN DE LA CONDENA.*

-EXCEPCIONES A LA SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD DE EXTRANJERO, ART.53.A) DE LA LOEX.

- *EXTRANJEROS INICIALMENTE EN SITUACIÓN DE REGULARIDAD, AL CUMPLIR CONDENA SE PRODUCE LA IMPOSIBILIDAD DE RENOVAR SUS PERMISOS, VISADOS, DENTRO DE LOS TRES MESES DE ESTANCIA LEGAL...*

- *CON EL FIN DE REGULARIZAR SU SITUACIÓN SE LE INCOA UN EXPEDIENTE DE EXPULSIÓN, POR ESTANCIA IRREGULAR CONFORME AL ART.53.A DE LA LOEX.*

- *PARA COMPROBAR SU SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD HAY QUE TENER EN CUENTA LA SITUACIÓN ADMINISTRATIVA ANTERIOR A SU INGRESO, YA QUE EN ESE MOMENTO SU SITUACIÓN PODRÍA SER LEGAL.*

-EXCEPCIONES A LA APLICACIÓN AUTOMÁTICA DEL ART.57.2 DE LA LOEX.

- *LA APLICACIÓN AUTOMÁTICA DE LA EXPULSIÓN ADMINISTRATIVA, CUANDO SE TRATE DE CONDENAS SUPERIORES A UN AÑO.*

- *CABRÍA INTERPONER ARGUMENTOS COMO EL ARRAIGO FAMILIAR, SITUACIÓN PERSONAL DEL INTERNO.*

- *EL MAYOR ARGUMENTO QUE SE PODRÍA INTERPONER ANTE ESTA APLICACIÓN AUTOMÁTICA DE LA EXPULSIÓN ES EL INFORME FINAL DE LA JUNTA DE TRATAMIENTO FAVORABLE A LA REINSECCIÓN SOCIAL DEL EXTRANJERO.*

- *LA APLICACIÓN DEL PRECEPTO NO DEBE SER AUTOMÁTICA, DEBE DEJAR ABIERTA LA POSIBILIDAD DE REGULARIZAR A LOS PENADOS, RESPECTO DE LOS QUE EXISTA UN PRONÓSTICO FAVORABLE DE REINSECCIÓN SOCIAL.*

PRINCIPIO NON BIS IN IDEM:

- *EL TS NO ACOGE LA VULNERACIÓN DE ESTE PRINCIPIO*

- *EN EL TC EXISTE UN RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD PENDIENTE, POR CASTIGAR CON EXPULSIÓN UNOS HECHOS QUE YA HAN SIDO CASTIGADOS PENALMENTE.*

SISTEMA DE RECURSOS

- *LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS TIENEN LA OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR A LA AUTORIDAD GUBERNATIVA CON UNA ANTELACIÓN DE TRES MESES.*

- *LA REFORMA OPERADA POR LA LO.19/2003, D.ADICIONAL 14ª, APARTADO 2º, INTRODUCE EN EL ART.8.4 DE LA L.J.C.A, QUE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR LA ADMINISTRACIÓN PERIFÉRICA DEL ESTADO SON RECURRIBES ANTE LOS JUZGADOS DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.*

- LA PRÁCTICA ES QUE AL EXTRANJERO SE LE COMUNIQUE EN EL MOMENTO DE SU SALIDA DEL CENTRO PENITENCIARIO, EL DECRETO DE EXPULSIÓN TRAS EL CUMPLIMIENTO DE LA PENA.

- SI AL SUJETO SE LE EXPULSA POR LA VIA DEL ART.57.2 AL SER EL PROCEDIMIENTO EL ORDINARIO, EL ART.141.7 DEL REGLAMENTO CONCEDE UN PLAZO DE 72 HORAS PARA SU SALIDA DE ESPAÑA. SI NO SE CONCEDE ESTE PLAZO CABE INTERPONER HABEAS CORPUS ANTE EL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN.

EXPULSION ADMINISTRATIVA

-DOS TIPOS DE EXPULSION:

-PENAL: SE RIGE POR EL ART.89 DEL C.P.

-ADMINISTRATIVA: SE RIGE POR LA LEY Y REGLAMENTO DE EXTRANJERIA.

-INFRACCIONES LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES

-ART.57 ESTABLECE QUE CUANDO EL INFRACTOR ES EXTRANJERO Y REALICEN CONDUCTAS MUY GRAVES O GRAVES DE LAS PREVISTAS EN A) B)C)D) Y F), PODRÁ APLICARSE LA EXPULSION.

-EXISTEN DOS TIPOS DE PROCEDIMIENTOS: PREFERENTE Y ORDINARIO.

-LA EJECUCION DE LA EXPULSION EN EL PROCEDIMIENTO PREFERENTE SE HARA DE FORMA INMEDIATA Y EN TODO CASO EN EL PLAZO DE 72 H., SI NO PUDIERA EJECUTARSE PODRA ACORDARSE LA MEDIDA DE INTERNAMIENTO, POR PLAZO NO SUPERIOR A 40 DIAS.

-LA EJECUCION DE LA RESOLUCION DE EXPULSION SE EFECTUARA A COSTA DEL EXTRANJERO SI TUVIERA MEDIOS ECONOMICOS PARA ELLO. EN CASO CONTRARIO LA ASUME ESPAÑA Y SE COMUNICARA AL REPRESENTANTE CONSULAR O DIPLOMATICO DE SU PAIS.

-CUANDO SE DETENGA EN TERRITORIO ESPAÑOL A EXTRANJERO Y CONTRA EL SE HA DICTADO UNA RESOLUCION DE EXPULSION DE UN ESTADO MIEMBRO, SE PROCEDE A EJECUTAR INMEDIATAMENTE LA RESOLUCION, SIN NECESIDAD DE UN NUEVO EXPEDIENTE DE EXPULSION.

Conclusiones

TALLER A: PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

1.Procedimiento para documentación y renovación de permisos y autorizaciones para evitar su caducidad mientras cumplen condena.

La conclusión a la que se llevó es que se lleva a cabo toda la gestión referida a documentación por los Servicios Sociales. Son las Trabajadoras Sociales las que se encargan de tramitar dichas documentaciones y facilitar las renovaciones, para evitar la caducidad de las autorizaciones. Todo ello lo realizan en estrecha colaboración con la oficina de Régimen que posee los documentos en su Expediente Personal.

Todos los intervinientes concluyeron en la necesidad de facilitar las renovaciones de los permisos, puesto que el interno no puede acudir personalmente. Así mismo sería deseable, fomentar una estrecha colaboración con las Comisarías y Brigadas de Extranjería a efectos de que los profesionales de los Centros tengan conocimiento del funcionamiento de las gestiones documentales y las expulsiones. Así mismo con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acerca de la tramitación y validez de la autorizaciones de trabajo para terceros grados y posibilidad de extensión en determinados casos a segundos grados art.100.2 RP, casos que ya se están produciendo.

2. Tramitación de permiso de trabajo de terceros grados con expulsión administrativa, hasta su libertad definitiva. Casos que se han planteado y manera de tramitación.

Se viene aplicando a raíz del Acuerdo del Consejo de Ministros y la Instrucción de Extranjeros en prisión, I 18/05, la resolución del Centro Directivo de tercer grado o el Auto de Libertad Condicional del JVP es remitido a la Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales, de la correspondiente Delegación o Subdelegación del Gobierno a efectos de que aprueben la autorización de trabajo temporal, hasta el cumplimiento de la libertad definitiva, siempre que se trate de Trabajo por cuenta ajena, remitiendo a dicho órgano no solo la resolución del CD o el Auto, sino también la oferta laboral con la que cuenta.

Una vez es legalizada ésta situación dicho documento se hace llegar al empresario contratante a efectos de que realice el trámite de alta en Seguridad Social.

Así mismo la Dirección del Centro puede solicitar información sobre la posibilidad de facilitar autorización de trabajo a algún interno excepcionalmente clasificado en 2ºart. 100.2, resultando favorable la a la concesión de dicha validez, en supuestos puntuales.

3. Modo de notificación de la expulsión administrativa una vez que cumplen condena.

Normalmente están siendo notificadas a los internos en el momento que va a ejecutarse, sería deseable que el interno ingresado en prisión fuera avisado con más antelación, pues en ocasiones existe cierta indefensión frente a las expulsiones automáticas, puesto que se realiza por el procedimiento preferente y en todo caso en el plazo de 72h.

4. Supuestos de expulsión de comunitarios.

Aunque la regla general es la no expulsión de un comunitario, se está aplicando en algunos Centros la excepción de expulsión de comunitarios cuando atente al orden público o a la salud pública, introducida por la reforma del RD 14 febrero de 2003 sobre entrada y permanencia de los nacionales de los Estados miembros de la UE y de otros estados parte en el Acuerdo Económico.

5. ¿Es frecuente que la Autoridad gubernativa solicite la expulsión de preventivos con arreglo al art.57.7 de la LOEX, cuando un extranjero está inculcado en un procedimiento con pena previsible inferior a 6 años y conste el hecho acreditado en el expediente de expulsión administrativa?

En ocasiones los internos ingresan preventivos y es ejecutada su expulsión antes de llegar a ser condenados, en ocasiones es por aplicación de un Procedimiento de Extradición y en otras ocasiones es por aplicación de éste precepto, archivándose entonces la causa penal.

TALLER B: ASPECTOS SUSTANTIVOS DE LA EXPULSIÓN

6. ¿Se sigue acordando la expulsión como regla general y automática en extranjeros irregulares con condena de prisión inferior a 6 años?

EL criterio inicial de expulsiones automáticas que se produjo en un primer momento, se ha visto suavizado. Todo ello porque cada vez existen más supuestos de paralización de expulsiones, y casos en que los internos en la vía contencioso administrativa logran no ejecutar su expulsión.

Todo ello en base al criterio de «arraigo» utilizado por el TS y el TEDDHH. Crecen el número de internos extranjeros que tienen hijos nacidos en España, que contraen matrimonio con nacionales españoles y que tienen vinculación familiar, así como ofertas de trabajo y trayectoria laboral en España.

7. Tratamiento de los inexpulsables: falta de documentación, no aceptación por sus países. Casos que se plantean y modo de proceder.

Existen supuestos en distintos Centros en los que después de prever la expulsión y que la Brigada de Extranjería la ejecute, al llegar a la frontera con el país del que se supone que es nacional, el país en cuestión no lo acepta como nacional suyo y es retornado al Centro Penitenciario para seguir cumpliendo su condena.

La gran mayoría de los casos comentados se produce respecto de países africanos.

Todos coincidimos en la dificultad enorme de fijar una identidad cuando carecen de documentos, o dicen llamarse de una manera, o incluso utilizan varios nombres, así como el hecho de aportar nacionalidades erróneas o directamente no comunicar el lugar de procedencia.

8. ¿Cómo se computa el periodo de prohibición de entrada?

La opinión unánime fue que la prohibición de entrada se empieza a computar por el tiempo previsto en la Ley desde que se ejecuta la expulsión.

9. Supuesto de expulsión de enfermos.

En determinados Centros se ha dado la experiencia de ejecución de expulsiones a su país por enfermedad, sin embargo la experiencia nos dice que si se trata de una enfermedad muy grave y la distancia con el país es enorme, el interno corre un riesgo innecesario en su traslado, que debe de ser valorado por la Junta de tratamiento en base a los informes médicos.

10. ¿Es la expulsión un Derecho? ¿Puede solicitarse por el interno si no se le ha acordado en sentencia?

La conclusión es que la expulsión, de acuerdo con el Código Penal, no es un Derecho sino una facultad del Juez a imponer en el fallo condenatorio en los casos y las condiciones establecidas. Sin embargo la realidad práctica nos muestra como en ocasiones el interno solicita a través de su abogado que se le sustituya la pena por expulsión.

El interno presenta la petición a la Junta de Tratamiento, a través del Jurista, que en el caso de que valore favorablemente la petición del interno, se puede solicitar mediante envío de la solicitud del interno y el acuerdo motivado de Junta de Tratamiento al Juez y al Fiscal para que inste del órgano judicial la sustitución por expulsión. Todo ello en condenas de prisión inferiores a seis años.

TALLER C: CONSECUENCIAS TRATAMENTALES

11. Levantamiento de Período de seguridad para acceso a tercer grado con expulsión del art.89 C.P. Dificultades que ofrece, por el tipo de delito o la

duración de la condena. Caso del narcotráfico y supuestos que se han planteado.

En el caso de condena superior a 6 años de prisión será necesario que la Junta proponga al JVP la aplicación del régimen general de cumplimiento. Una vez queda levantado el período de seguridad, la Junta propone y el Centro Directivo resuelve la progresión a tercer grado.

Existen determinados delitos contra las personas o cometidos en el seno de organizaciones criminales, que ofrecen una valoración desfavorable al levantamiento del período de seguridad por la Junta. Entre otros delitos son los enumerados en el Art.89 del C. Penal, respecto de los cuales el Juez acordará su cumplimiento en un Centro Penitenciario de España, como son los delitos de tráfico ilegal de personas o explotación de extranjeros, entre otros.

Así mismo cuando se trata de redes de narcotráfico a nivel internacional, perdería el sentido de la pena el levantamiento del período de seguridad y es una realidad que para la concesión de beneficios penitenciarios, como es la libertad condicional en su país de origen, se exige el requisito reforzado de declaración de repudio o desvinculación de la organización.

12. Permisos de salida y salidas programadas de los extranjeros con expulsión administrativa o judicial: consecuencias y tratamiento.

La extranjería con falta de arraigo es un dato valorado desfavorablemente por los miembros de las Juntas para la concesión de permisos de salida, puesto que carecerían de aval para su disfrute. No ocurre así en la concesión de un tercer grado, desde que se ha introducido la reforma que le habilita para trabajar temporalmente en España por el tiempo que le quede de condena.

Algunos juristas, de los Centros reunidos, afirmaban que no existe un trato especial a los extranjeros en éste sentido, sino que son tratados en igualdad de condiciones que un interno español, fijándose tan solo en si concurren o no los requisitos legales objetivos.

Sin embargo para la realización de salidas programadas no es valorado como desfavorable, puesto que el interno puede ser merecedor de dicha salida si reúne los requisitos y tiene una buena trayectoria penitenciaria.

13. Reincidencia o número de reingresos de personas ya expulsadas a su país. Supuestos encontrados y tratamiento de los mismos.

Nos encontramos con internos que habiendo sido expulsados vuelven a ser detenidos por la comisión de un nuevo delito o bien quebrantando la prohibición de entrada.

Aquí se plantean varias posibilidades. Una de ellas es que cumpla la condena nueva en España, sin ser expulsado y al final de dicho cumplimiento se ejecute la expulsión administrativa.

Otra posibilidad sería articular el sistema de «devolución» previsto en la Ley, de devolver al sujeto expulsado a su país, ejecutando la expulsión que originariamente se practicó y ha quebrantado. Cuando se trate de un nacional de Estado miembro para facilitar los trámites, se procede a ejecutar inmediatamente la resolución sin esperar a un nuevo expediente de expulsión.

14. Libertad condicional en su país del art. 197 del R.P. Frecuencia de solicitudes en los Centros y abono de los costes del viaje.

Otra posibilidad a la que acuden los internos, tramitándose con arreglo a la ley respecto de la iniciación y elevación al JVP. Los internos realizan su petición expresa por escrito, su deseo de cumplir la libertad condicional en su país de residencia, que afirman algunos representantes de los distintos Centros que en ocasiones coincide con su país de origen y en ocasiones no coincide.

Normalmente es el Centro Penitenciario el que abona los gastos del viaje de que se trate, suponiendo en ocasiones y coste alto para los Centros.

15. Aplicación del Convenio de Estrasburgo de traslado de personas condenadas: frecuencia de solicitudes y tiempo de resolución y efectividad del traslado.

Como otro tipo de medida repatriativa, a la que suelen acudir menos los internos por varios motivos. Uno de ellos es el largo período que tarda en resolverse, un año como mínimo, y de otro lado que supone ser trasladado para continuar cumpliendo condena y en ocasiones los sistemas penitenciarios de sus países de origen son más exigentes, según refieren los profesionales de los distintos Centros reunidos.

Todos los presentes en la reunión llegamos a la conclusión de la necesidad de establecer protocolos de actuación mediante reuniones periódicas entre los distintos Juristas de los Centros, así mismo en la necesidad de establecer «Criterios de actuación», como los Jueces de Vigilancia, que facilitarían mucho el trabajo y mejorarían la comunicación.

Así mismo en la convocatoria de reuniones y el hecho de establecer cauces de comunicación entre miembros de las Comisarías y Ministerio de Trabajo, respecto de las gestiones documentales y coordinación en materia de expulsión.

¿SON ÚTILES LAS TÉCNICAS PSICODIAGNÓSTICAS TRADICIONALES EN EL MEDIO PENITENCIARIO?

Francesca Melis Pont

Psicóloga de Ocaña I

Por tests psicológicos entendemos la forma sistemática o estandarizada de examen que permite determinar la presencia o ausencia de una habilidad, conocimiento o característica concreta. Se basan en técnicas psicométricas, es decir, en pruebas con un diseño estructurado, un procedimiento formal y estandarizado de aplicación, una puntuación numérica con un error de medida establecido, unos intervalos de confianza y una validación. Los principales objetivos de estos instrumentos son dos: medir diferencias en las reacciones del mismo sujeto en momento distintos; y medir las diferencias que existen entre individuos en relación con habilidades particulares, rasgos de personalidad o problemas clínicos.

Uno de los factores más importantes de los tests es la estandarización, es decir, el establecimiento de baremos adaptados a cada una de las poblaciones a las que va dirigida la evaluación. De ahí los problemas que ha habido siempre en el ámbito penitenciario, ya que prácticamente no existen pruebas baremadas para este tipo de población, utilizándose grupos normativos diferentes a los delincuenciales.

Otros aspectos importantes en la evaluación psicológica mediante tests son la fiabilidad y la validez. Por fiabilidad entendemos la consistencia del mismo, tanto en términos de consistencia interna de los ítems, como la consistencia de las puntuaciones obtenidas por la misma persona en distintas aplicaciones del test. La validez está determinada por el grado en el que la prueba mide lo que está diseñado para medir. Si un test no es fiable no puede ser válido, pero un test fiable no tiene por qué ser necesariamente válido para el propósito para el que fue construido.

La utilización de estas pruebas psicodiagnósticas se incluye dentro del proceso global de evaluación psicológica y, por lo tanto, como una de las funciones que todos los psicólogos realizamos en nuestra cotidianeidad.

Desde los textos legales, se resalta la función evaluadora del psicólogo como fuente de información a la hora de tomar decisiones jurídicas y penitenciarias, dentro de lo que entendemos por **evaluación psicológica forense**. Este tipo de evaluación agrupa los ámbitos penal, civil, laboral, contencioso-administrativo y/ o eclesiástico. Nuestra labor cotidiana de evaluación en Instituciones Penitenciarias se enmarca dentro del ámbito penal y, concretamente, va enfocada a unos aspectos primordiales:

- Evaluación a nivel penitenciario: clasificaciones iniciales, progresiones o regresiones de grado, permisos de salida, prevención de suicidios, pronósticos finales en casos de libertad condicional, realización de perfiles psicológicos de los delincuentes, evaluación del riesgo de violencia y reincidencia de los internos, existencia de trastornos mentales sobrevenidos después del internamiento en prisión, presencia de simulación y evaluación pre-post tratamiento.

- Evaluación y emisión de informes para las autoridades judiciales: valoración psicológica de la imputabilidad y de la responsabilidad criminal, existencia de trastornos mentales graves que contraindiquen el cumplimiento de penas de prisión, y posible aplicación de medidas de seguridad.

El objetivo principal de este tipo de evaluación forense, dentro de cualquiera de los diferentes procesos judiciales, es el de realizar un estudio específico de las diversas dimensiones psicológicas positivas (capacidades intelectuales, habilidades personales, dimensiones más saludables) y de las negativas (déficit, áreas problemáticas, rasgos o dimensiones psicopatológicas) de la persona. Se trata de un proceso largo y continuo, en el que debemos ir creando y procesando hipótesis, contrastándolas científicamente. Por lo tanto, conocer el manejo de las pruebas psicodiagnósticas nos será indispensable para la consecución de tal fin, ya que deberemos recoger datos de manera rigurosa, mediante instrumentos válidos y fiables.

Normalmente cuando un psicólogo evalúa un caso dentro de un procedimiento judicial, emplea una combinación de varios métodos, incluyendo la entrevista, la observación e instrumentos de evaluación psicológica. Dentro de este tipo de evaluación, los tests objetivos son especialmente empleados por los psicólogos forenses por disponer de una serie de características, como la ausencia de ambigüedad, las propiedades psicométricas de fiabilidad y validez científica, y la de poder presentar un documento científico ante la jurisdicción (Jiménez, 2003).

Cabe recordar la importancia de no utilizar las pruebas psicodiagnósticas como único método de evaluación, sino que debemos realizar siempre entrevistas clínicas, una exploración psicopatológica completa y revisar datos documentales, tales como informes de otros profesionales, expedientes, protocolos penitenciarios y/ o sentencias.

Hay que recalcar que, dentro del ámbito penitenciario español, nos encontramos con una situación característica: la mayoría de las técnicas diagnósticas tradicionales no se encuentran baremadas con muestras comparativas de población delincencial. Pero lo que a priori podría ser un problema, en la práctica no es tal, ya que en el fondo lo que nos interesa es poder comparar a los internos con la población general, porque si los comparáramos con grupos de iguales (o similares), los resultados no serían realmente discriminativos. De todas maneras, las conclusiones que obtengamos de los tests deben ser tomadas con cautela, ya que la población penitenciaria suele puntuar por encima o por debajo, respecto de la población general, en muchos de los rasgos que evalúan este tipo de pruebas. Por eso es importante valorar no solo su puntuación objetiva, sino también enmarcarla dentro de un espectro de evaluación, teniendo en cuenta otros aspectos personales y penales que nos ayuden a conformar la realidad psicológica de los internos.

A modo general, debemos seguir una serie de criterios útiles para aplicar estas técnicas en nuestros quehaceres diarios:

- Utilizar una prueba que esté adaptada a la población española, con baremos adecuados al sexo, edad y tipo de población, es decir, los resultados deben guiarse por la especificidad de la población (cuanto mejor encaje un sujeto en la población con la que el test fue validado, mayor confianza se podrá depositar en las puntuaciones obtenidas).

- La prueba seleccionada, debe aportarnos información relevante sobre los factores psicológicos directamente relacionados con los objetivos de la evaluación. La relevancia debe ser apoyada por la investigación de validación publicada, aunque en algunas ocasiones se justifica el uso de un test desde una perspectiva teórica. En función de los objetivos, utilizaremos una prueba u otra a la hora de llevar a cabo la evaluación.

- El test debe estar recogido y revisado en la literatura científica y debe incluir un manual que describa el desarrollo del instrumento, sus propiedades psicométricas y el procedimiento de aplicación: debemos obtener conclusiones basadas en investigaciones empíricas y que puedan ser defendidas adecuadamente de la manera más objetiva posible.

- Deben contener elementos científicos adecuados, con especial mención a que haya buenos detectores para evitar una posible manipulación.

- Nos debemos asegurar que la técnica elegida es apropiada para ser administrada dentro del ámbito forense.

- Tener en cuenta las limitaciones técnicas del test, el contexto de la evaluación, y las necesidades de los internos o de las instituciones judiciales demandantes de los resultados del proceso evaluativo.

- Los instrumentos de evaluación no deben ser seleccionados, exclusivamente, en base a la frecuencia de utilización por los evaluadores, de las recomendaciones de otros usuarios o de los consejos de quienes tienen intereses comerciales.

El fin último de la utilización de pruebas psicodiagnósticas en contextos penitenciarios, es el de ayudarnos a realizar correctamente un estudio completo de los internos que, como bien queda reflejado en el art. 282 del RP de 1981, vigente por la D.T. tercera del RP 1996, una de las principales funciones de los/as psicólogos/as es la de «estudiar la personalidad de los internos desde la perspectiva de la Ciencia de la Psicología y conforme sus métodos, calificando y evaluando sus rasgos temperamentales-caracteriales, aptitudes, actitudes y sistema dinámico-motivacional y, en general, todos los sectores y rasgos de la personalidad que juzgue de interés para la interpretación y comprensión del modo de ser y actuar del observado». Además, otra de las funciones recogidas dentro del mismo artículo es la de «dirigir la aplicación y corrección de los métodos psicológicos más adecuados para el estudio de cada interno, interpretar y valorar las pruebas psicométricas y las técnicas proyectivas, realizando la valoración conjunta de estas con los demás datos psicológicos, correspondiéndole la redacción del informe aportado a los Equipos y la del informe psicológico final que se integrará en la propuesta de clasificación o en el programa de tratamiento».

La selección de pruebas que se va a exponer a continuación, está hecha en base a unos requisitos determinados: el primero de ellos, y primordial, es que son «reales», es decir, que no son un simple nombre de una prueba psicodiagnóstica en un libro o en unos apuntes de oposición, y que no sepamos donde ubicarlas o en que literatura nos debemos remitir para utilizarlas. Todas las pruebas referenciadas se encuentran publicadas en España, bien en TEA Ediciones, bien en programas específicos de tratamiento y/ o en literatura de temática psicológica concreta relacionada con el ámbito delictivo. Son técnicas que podemos usar en los Centros Penitenciarios de manera cotidiana y, además, tienen una base científica importante que las avala y asegura la fiabilidad de sus resultados.

PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA GENERAL

A) Evaluación de la personalidad

Según Pinillos, las pruebas de personalidad pueden agruparse en dos tendencias generales: las que se encargan de la evaluación global de la personalidad del sujeto, y las que se centran en la evaluación de rasgos y/ o características concretas de la personalidad de cada individuo.

Según McCann y Dyer (1996), la principal función del psicólogo forense no es tanto la de realizar un diagnóstico exhaustivo en cada uno de los Ejes del DSM o de la CIE, sino la de clarificar las características de personalidad del individuo que estamos examinando, y conocer sus patrones habituales de comportamiento. Es decir, aunque sea importante, lo esencial no es evaluar de una manera sumamente específica los síntomas de los trastornos y diagnosticar adecuadamente, sino comprender y evaluar los rasgos característicos de una determinada personalidad, e intentar responder a preguntas tales como ¿qué características personales hacen que un individuo se comporte de esta manera?, ¿qué tipo de persona es aquella que asesina sin tener remordimiento alguno de lo que ha hecho?, ¿por qué una persona se dedica a abusar sexualmente de niños?, ¿va a volver a maltratar una persona a su pareja cuando salga de prisión? Y así podríamos continuar con un largo etcétera de preguntas que son las que nos planteamos, y a las que intentamos dar respuesta diariamente.

Por lo tanto, vemos que el estudio de la personalidad del delincuente es básico en nuestro trabajo, tanto en casos en los que no existen trastornos psicopatológicos, como en otros en que sí existen y, además, son significativos y determinantes.

Para hacer un correcto estudio de la personalidad es importante detectar los posibles casos clínicos, es decir, debemos utilizar primero los instrumentos de «screening» (para cribar) y, si puntúan elevado en una determinada escala, ahondar en ese tipo de posible patología. Por lo tanto, dentro de todo el proceso de evaluación, tenemos pasar de las pruebas generales, en este caso las de cribado, a las más específicas y concretas.

Entre estas pruebas de evaluación destacamos:

Personalidad

1. **Cuestionario de 16 factores de la personalidad [16 PF-5] (R.B. Cattell, A.K.S. Cattell y E.P Cattell, 2000).** Publicado en TEA Ediciones. Sirve para evaluar los principales componentes (dimensiones globales) de la personalidad no patológica. Consta de las siguiente escalas:

o *16 factores de primer orden:* A. Afabilidad; B. Razonamiento; C. Estabilidad emocional; E. Dominancia; F. Animación; G. Atención a las normas; H. Atrevimiento; I. Sensibilidad; L. Vigilancia; M. Abstracción; N. Privacidad; O. Aprensión; Q1. Apertura al cambio; Q2. Autosuficiencia; Q3. Perfeccionismo; Q4. Tensión.

o *Cinco escalas que miden dimensiones globales de personalidad:* EXT. Extraversión; ANS. Ansiedad; DUR. Dureza; IND. Independencia; AUC. Autocontrol.

o *Tres escalas de validez*: MI. Manipulación de la imagen; IN. Infrecuencia; AQ. Aquiescencia.

2. Inventario de Estilos de Personalidad de Millon [MIPS] (Millon, adaptado por Sánchez, Díaz y Aparicio, 2001). Publicado en TEA Ediciones. Cuestionario autoaplicado compuesto por 180 ítems, cuyo objetivo es la evaluación de diversas características de la personalidad adulta considerada como normal; no sirve para realizar diagnóstico psicopatológico, y se usa básicamente dentro del ámbito de recursos humanos, especialmente a lo que desarrollo de equipos de trabajo se refiere. Hay tres grandes áreas, y la caracterización y cuantificación de esas tres dimensiones, debería permitirnos representar las diferencias individuales de acuerdo con los principales rasgos que definen la personalidad:

a. *Metas Motivacionales* (evalúan la actitud que adopta la persona para obtener refuerzo de su entorno): Expansión/ Preservación; Modificación/ Acomodación; Individualidad/ Protección.

b. *Modos Cognitivos* (analizan los estilos que adoptan las personas para procesar la información): Extraversión/ Introversión; Sensación/ Intuición; Pensamiento/ Sentimiento; Sistematización/ Innovación.

c. *Conductas Interpersonales*: Retraimiento/ Sociabilidad; Indecisión/ Decisión; Discrepancia/ Conformismo; Sumisión/ Dominio; Descontento/ Aquiescencia.

Se incluyen, además, tres variables que detectan la validez de la prueba, que son los *Índices de control*: Impresión positiva (buena imagen o defensividad), Impresión negativa (dar una imagen más negativa de lo que es en realidad) y Consistencia (incoherencia).

3. Cuestionario de Personalidad de Eysenck-Revisado [EPQ-R] (Eysenck y Eysenck, 1997). Publicado en TEA Ediciones. Consta de 80 ítems que evalúan personalidad no patológica, y está compuesto por tres escalas: N. Emotividad; E. Extraversión y P. Dureza, junto con un escala de sinceridad (L. Disimulo/ Conformidad), que resulta fiable, válida y útil para identificar a los sujetos que tienden a responder en un sentido deseable.

4. Cuestionario de análisis clínico [CAQ] (Krug). Publicado en TEA Ediciones. Evalúa 12 aspectos de la personalidad normal (rasgos no patológicos), incluyendo baremos de casos clínicos. Está compuesto por las siguientes escalas: Hipocondría, Depresión suicida, Agitación, Depresión ansiosa, Depresión baja-energía, Culpabilidad-resentimiento, Apatía-retirada, Paranoia, Desviación psicopática, Esquizofrenia, Psicastenia y Desajuste psicológico.

5. Inventario de Personalidad NEO-Revisado [NEO PI-R] (Costa y McCrae, 2001). Publicado en TEA Ediciones. Es una escala tipo Likert de 240 ítems con 5 opciones, que evalúa los cinco grandes factores o dimensiones de la personalidad («big five») en condiciones de normalidad (no patológica):

a. *Neuroticismo* (vs. Estabilidad emocional): Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Ansiedad social, Impulsividad, Vulnerabilidad.

b. *Extraversión* (vs. Introversión): Cordialidad, Gregarismo, Asertividad, Actividad, Búsqueda de emociones, Emociones positivas.

c. *Apertura a la experiencia* (vs. cerrazón a la experiencia): Fantasía, Estética, Sentimientos, Acciones, Ideas, Valores.

d. *Amabilidad* (vs. antagonismo): Confianza, Franqueza, Altruismo, Actitud conciliadora, Modestia, Sensibilidad a los demás.

e. *Responsabilidad* (vs. falta de responsabilidad): Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de logro, Autodisciplina, Deliberación.

También evalúa la sinceridad, la aquiescencia y las respuestas al azar.

Además de la interpretación individual de las escalas, se puede hacer una conjunta mediante matrices, que evaluaría: estilos interpersonales (extraversión y amabilidad), bienestar emocional (neuroticismo y extraversión), rendimiento competitivo (neuroticismo y responsabilidad), carácter (amabilidad y responsabilidad) y actitud hacia la psicoterapia (apertura a la experiencia y extraversión).

Existe una versión reducida, el *NEO-FFI*, que recoge 60 de los elementos originales y permite evaluar en un tiempo mínimo los cinco factores pero sin el desglose en facetas.

Tiene satisfactorias garantías psicométricas, además de estar construido bajo uno de los modelos teóricos de personalidad más consistentes y con mayores evidencias empíricas en la actualidad.

6. Cuestionario «Big Five» [BFQ] (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1995). Publicado en TEA Ediciones. Se propone como un intento de mediación y unificación entre los distintos puntos de vista existentes sobre la personalidad no patológica, evaluando las «cinco grandes» dimensiones de la misma.

Consta de 132 ítems tipo Likert, que evalúan *Energía* (dinamismo y dominancia), *Afabilidad* (altruismo, cooperación y cordialidad), *Tesón* (escrupulosi-

dad, responsabilidad y perseverancia), *Estabilidad emocional* (control de emociones, efectos negativos e impulsos), *Apertura mental* (ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses) y la escala de *Distorsión*, que sirve para medir la deseabilidad social.

7. Perfil e Inventario de Personalidad [PPG-IPG] (Gordon, 1996). Publicado en TEA Ediciones. Esta prueba evalúa 9 rasgos básicos de personalidad no patológica. El PPG permite una medida bastante simple de cuatro aspectos que resultan significativos en la vida cotidiana: Ascendencia (Asc), Responsabilidad (Res), Estabilidad emocional (Est) y Sociabilidad (Soc); además, el perfil ofrece la posibilidad de una medida conjunta de Autoestima (Aut) basada en la suma de las puntuaciones en los cuatro rasgos anteriores. El IPG es un instrumento complementario para medir cuatro rasgos adicionales: Cautela (Cau), Originalidad de pensamiento (Ori), Comprensión en las relaciones personales (Com) y Vitalidad en la acción (Vit). Se trata de factores bipolares en los que una puntuación alta indicará que las características del sujeto están más cerca del constructo aludido con el término.

Psicopatología

1. Cuestionario de 90 síntomas revisado [SCL-90-R] (Derogatis, Rickels y Rock, 2001). Publicado en TEA Ediciones. Consta de 90 ítems tipo Likert, que evalúan el malestar psicológico subjetivo de los individuos en 10 dimensiones sintomáticas (es un «screening» para la exploración de un amplio rango de problemas psicológicos y de sintomatología psicopatológica): S. Somatización; A. Ansiedad; O-C. Obsesión-compulsión; D. Depresión; I. Sensibilidad interpersonal; E. Psicoticismo; P. Paranoísmo; H. Hostilidad; F. Ansiedad fóbica; Adicional.

Además de las escalas sintomáticas, hay tres índices de malestar: Índice Global de Gravedad (GSI), Índice de malestar sintomático (PSDI) y Total de síntomas positivos (PST).

Su interpretación se lleva a cabo a partir de tres niveles de información: el *global* (sufrimiento psicológico global del sujeto, combinando la información sobre el número de síntomas y la intensidad del estrés), el *dimensional* (las dimensiones sintomáticas aportan un perfil multidimensional de la patología presente) y el de *síntomas discretos* (información clínica que nos ayuda a entender en detalle la naturaleza del estado psicopatológico del sujeto; si aparecen determinados síntomas poco comunes en población general, en especial pertenecientes a la dimensión de psicoticismo, nos deben alertar de una posible patología, independientemente de lo obtenido en los índices globales).

2. Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota-2 [MMPI-2] (Hathaway y McKinley, 2000). Publicado en TEA Ediciones. Se utiliza, normalmente, para evaluar gran número de patrones de personalidad, trastornos emocionales y para diagnosticar trastornos psicopatológicos en población adulta. Evalúa la presencia de psicopatología general. Consta de 567 ítems, con tres tipos diferentes de escalas, que evalúan las principales dimensiones de personalidad:

a. Escalas de sinceridad orientadas a detectar y distorsiones: L. Mentira (detecta la sinceridad del evaluado, la presentación de uno mismo de manera favorable y el ajuste psicológico); F. Exageración de síntomas (evalúa la presencia de síntomas o conductas exageradas, infrecuentes o de baja probabilidad de ocurrencia); K. Defensa (evalúa la defensividad sutil y deseabilidad social, junto con la presencia de disimulación).

b. Escalas principales: Hs. Hipocondriasis; D. Depresión; Hy. Histeria; Pd. Desviación psicopática; Mf. Masculinidad-feminidad, Pa. Paranoia; Pt. Psicastenia; Sc. Esquizofrenia; Ma. Hipomanía; Si. Introversión Social.

c. Escalas de contenido: estas escalas suplementarias, están destinadas a ayudar a interpretar las escalas clínicas básicas y aumentar la cobertura de problemas y trastornos clínicos. Entre ellas destacamos las de: Ansiedad, Miedos, Obsesiones, Depresión, Salud, Pensamientos extraños, Angustia, Cinismo, Prácticas antisociales, Conducta Tipo «A», Baja autoestima, Inconformidad social, Problemas familiares, Interferencias en el trabajo e Indicadores negativos hacia el tratamiento.

d. Además de las mencionadas, en esta última edición del MMPI se incluyen 18 escalas suplementarias y 31 subescalas adicionales.

Hay dos grupos de síntomas que es necesario tener en cuenta: la *tríada neurótica* (formada por las escalas de Hipocondriasis, Depresión e Histeria) y la *tétrada psicótica* (formada por las escalas de Paranoia, Psicastenia, Esquizofrenia e Hipomanía).

3. Inventario Clínico Multiaxial de Millon-III [MCMI-III] (Millon, 2006). Publicado en TEA Ediciones. Aplicable en casos de exploración diagnóstica o de evaluación clínica, y a personas con evidentes síntomas psicológicos (dificultades emocionales y personales). Evalúa la presencia de Trastor-

nos de Personalidad y de comportamientos clínicos relacionados con los mismos, reflejando el sustrato teórico defendido por Millon, al mismo tiempo que está en consonancia con los diagnósticos multiaxiales del DSM-IV. En esta última versión se han añadido dos nuevas escalas: un patrón de personalidad clínico (Depresivo) y un nuevo síndrome (Estrés postraumático).

Sus ítems están divididos en 4 categorías clínicas:

a. *Patrones clínicos de personalidad*: 1. Esquizoide; 2A. Fóbica; 2B. Depresiva; 3. Dependiente; 4. Histriónica; 5. Narcisista; 6A. Antisocial; 6B. Agresivo-sádica; 7. Compulsiva; 8A. Pasivo-agresiva; 8B. Auto-destructiva.

b. *Personalidad patológica*: S. Esquizotípica; C. Límite; P. Paranoide.

c. *Síndromes clínicos de gravedad moderada*: A. Ansiedad; H. Histeriforme; N. Hipomanía; O. Distimia; B. Abuso de alcohol; T. Abuso de drogas; R. Estrés postraumático.

d. *Síndromes clínicos de gravedad severa*: SS. Pensamiento psicótico; CC. Depresión mayor; PP. Trastorno delirante.

e. *Índices correctores*: V. Validez (detectar las respuestas por azar); X. Sinceridad (apertura); Y. Indicador Deseabilidad (evalúa la deseabilidad social); Z. Indicador Alteración (evalúa exageración de síntomas y/o dificultades emocionales más que los que realmente existen); DA. Índice Depresión-Ansiedad.

El MCMI-III está tipificado para ser utilizado en población clínica. Cuando se usa en otras poblaciones, se debe interpretar de forma cautelosa porque su tendencia es a sobrepatologizar, por lo que debemos usarlo como parte de una evaluación completa.

4. Entrevista Clínica Estructurada para los Trastornos del Eje I del DSM-IV [SCID-I] (First, Spitzer, Gibbon y Williams, 1999). Publicada en Masson. Entrevista semi-estructurada que permite establecer los diagnósticos más importantes del Eje I del DSM-IV de una forma totalmente estandarizada. Incluye seis módulos relativamente independientes, en los que se integran los diferentes trastornos con sus criterios diagnósticos completos. Permite establecer si el trastorno es actual o prevalente a lo largo de la vida, y también nos posibilita recoger información acerca de problemas psicosociales y ambientales

(Eje IV) y de la actividad global (Eje V). Los módulos son los siguientes: A. Episodios afectivos; B. Síntomas psicóticos; C. Trastornos psicóticos; D. Trastornos del estado de ánimo; E. Trastornos relacionados con sustancias; F. Ansiedad y otros trastornos.

Para optimizar y centrar la evaluación con esta prueba, hay que utilizar solo la parte concreta de la entrevista para el trastorno específico que pueda presentar el interno.

5. Entrevista Clínica Estructurada para los Trastornos de la Personalidad del Eje II del DSM-IV [SCID-II] (First, Gibbon, Spitzer, Williams y Smith Benjamín, 1999). Publicada en Masson. Entrevista diagnóstica semi-estructurada que permite evaluar los 10 trastornos de la personalidad del Eje II del DSM-IV (evitación, dependencia, obsesivo-compulsivo, paranoide, esquizotípico, esquizoide, histriónico, narcisista, límite y antisocial), dos categorías incluidas en el Apéndice B del DSM-IV (trastorno depresivo y trastorno pasivo-agresivo) y el trastorno de la personalidad no especificado.

Aparte de la entrevista, se incluye un cuestionario de personalidad auto-cumplimentado, que sirve de instrumento de cribado, y que es necesario cumplimentar de antemano, para centrarnos exclusivamente en el posible trastorno que pueda presentar el interno.

6. Examen Internacional de los Trastornos de Personalidad [IPDE] (Loranger, 1996). Publicado por la OMS. Evalúa los Trastornos de personalidad según los sistemas de clasificación de la CIE-10 y del DSM-IV, a partir de un formato de entrevista semi-estructurada. No hay baremos, sino que se evalúa mediante el cumplimiento de un número determinado de criterios para el diagnóstico, cuya puntuación va de 0 (ausente o normalidad) a 2 (patológico o criterio positivo). Se evalúan 6 áreas de la vida de los sujetos: Trabajo, Yo, Relaciones interpersonales, Afectos, Sentido de la realidad, Control de impulsos.

El IPDE cuenta con un breve Cuestionario Autoaplicado (módulo CIE-10), de 77 ítems dicotómicos, que se utiliza como criba, y que es recomendable aplicarlo antes de la entrevista. De esta manera, una vez cumplimentado y si nos da positivo en rasgos a un trastorno determinado, debemos pasar la entrevista completa en relación con dicho trastorno (solo pasaremos los módulos del IPDE a los que nos dan positivos en el cribado).

B) Evaluación del autocontrol

Son una serie de escalas más específicas que nos ayudan a evaluar la impulsividad y los rasgos asociados a esta. Podemos destacar:

1. **Escala de impulsividad [BIS-11] (Barrat, 1985).** Publicada en *Ars Médica*. Treinta y cuatro ítems que evalúan tres componentes de la impulsividad: Impulsividad motora, Impulsividad cognitiva e Impulsividad no planificada (improvisación y ausencia de planificación).

2. **Factor 2 del PCL-R de Hare.**

3. **Factor AUC (autocontrol) del 16 PF-5.**

4. **Escala de búsqueda de sensaciones, Versión V (Pérez y Torrubia, 1986):** originaria de Zuckerman, está basada en la teoría que postula que el factor necesidad de estimulación y la tendencia al aburrimiento son consustanciales a la psicopatía. Está formada por cuarenta ítems dicotómicos que evalúan cuatro dimensiones o subescalas: Escala de Búsqueda de sensaciones; Escala de Búsqueda de experiencias y aventuras; Escala de Susceptibilidad al aburrimiento y Escala de Desinhibición.

5. **Cuestionario de sensibilidad al castigo y al refuerzo (Torrubia, Ávila, Moltó y Casera, 2000):** cuarenta y ocho ítems dicotómicos establecidos a partir de las dimensiones de Ansiedad e Impulsividad propuestas por Gray.

6. **Escala de impulsividad de Plutchik (Plutchik y Van Praag, 1989).** Publicada en *Ars Médica*. Evalúa conductas impulsivas, mediante 15 ítems que se refieren a la tendencia del paciente a «hacer cosas sin pensar» o de forma impulsiva. Todos ellos se relacionan con una posible falta de control sobre determinados comportamientos. No nos da información sobre si una persona es impulsiva en general, sino si la persona tiene problemas o déficits de control de su comportamiento en las áreas que miden cada una de las escalas:

- o Capacidad para planificar.
- o Control de los estados emocionales.
- o Control de las conductas de comer, gastar dinero o mantener relaciones sexuales.
- o Control de otras conductas.

7. **Escala de valoración de la impulsividad [IRS].** Publicada en *Ars Médica*. Cuestionario heteroaplicado que consta de 7 ítems que se agrupan en 7 subescalas:

- o Irritabilidad.
- o Paciencia-impaciencia.
- o Tiempo para tomar decisiones.
- o Capacidad para mantener una actividad.
- o Agresividad.
- o Control de las respuestas.
- o Capacidad para diferir.

8. **Inventario de Expresión de Ira Estado-Rasgo [STAXI-2] (Miguel-Tobal, Casado, Cano-Vindel y Spielberger, 2001).** Publicado en TEA Ediciones. Este inventario permite la evaluación objetiva de la experiencia, expresión y control de la ira a través de dos componentes principales, estado y rasgo de ira, y se basa en los estudios sobre las características de la ira y sus efectos en la salud mental y física. Está compuesta por:

- o Seis escalas: Estado de ira (E) (con las subescalas de Sentimiento, Expresión verbal y Expresión física), Rasgo de ira (R) (con las subescalas de Temperamento de ira y Reacción de ira), Expresión externa de ira (E. EXT.), Expresión interna de ira (E. INT.), Control externo de ira (C. EXT.), Control interno de ira (C. INT).

- o Índice de expresión de ira (IEI).

C) Evaluación de la inteligencia

En este tipo de pruebas debemos tener muy en cuenta las variables socio-culturales y familiares en las que los individuos han desarrollado su proceso de socialización, por lo que en la mayoría de nuestra población reclusa, debemos utilizar pruebas libres de sesgos culturales, para que los resultados que obtengamos sean lo más objetivos posible.

Las pruebas que resultarían más óptimas para su utilización dentro del medio penitenciario son:

1. Matrices progresivas. Escalas SPM General y APM superior [RAVEN] (J.C. Raven). Publicado en TEA Ediciones. Consta de varios instrumentos con estructura análoga y que tienen diferentes niveles de dificultad: hay una escala general (en la que no es necesario ningún nivel cultural previo) y una escala de nivel superior (en la que hay una serie que sólo se aplica a sujetos cuya inteligencia se puede considerar superior a la media). Son series de figuras, y la mayoría son problemas de razonamiento analógico para cuya solución es necesario considerar dos dimensiones: las figuras van cambiando de izquierda a derecha y de arriba abajo según dos principios diferentes que el sujeto debe identificar (progresión horizontal o vertical). Cada matriz debe ser cumplimentada por completamiento gestáltico o por establecimiento de relaciones entre las figuras.

Buena estimación del factor «g», de la inteligencia general, ya que mide la aptitud general sobre la deducción de relaciones.

2. D-48. Test de dominós (Pichot). Publicado en TEA Ediciones. Prueba de inteligencia general, evalúa la capacidad para conceptuar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas, aprecia las funciones centrales de la inteligencia: abstracción y comprensión de relaciones. Constituye una excelente medida del factor «g», escasamente contaminada por los factores culturales.

3. Escala de Alexander (Alexander). Publicada en TEA Ediciones. Evalúa la inteligencia práctica, la facilidad de adaptación a distintos ambientes y situaciones, y la habilidad en la ejecución. Es la prueba que más se suele utilizar en de los Centros Penitenciarios, ya que está libre de influencias culturales, y es de gran utilidad para la evaluación de personas con dificultades verbales o desconocimiento del idioma. Compuesta por tres tipos de pruebas: Pasalong, Cubos de Kohs y Construcción de cubos.

4. Test Breve de Inteligencia de Kaufman [K-BIT] (Kaufman, A.S. y Kaufman, N.L). Publicado en TEA Ediciones. Es un cribado para la

evaluación global de la inteligencia verbal y no verbal. Mide las funciones cognitivas a través de dos tests, uno de carácter verbal (Vocabulario) y otro de tipo no verbal (Matrices), que permiten la apreciación de la inteligencia cristalizada y fluida así como la obtención de un C.I. compuesto.

5. Escala de inteligencia de Wechsler para Adultos-III [WAIS-III] (D. Wechsler, 1999). Publicada en TEA Ediciones. Evalúa de manera profunda la inteligencia en adultos, a partir de un C.I. Verbal, un CI Manipulativo y un CI Total. Cabe decir que tiene marcados sesgos culturales, sobre todo en las escalas relacionadas con el CI verbal, por lo que debemos tener en cuenta las características intelectuales del sujeto al que evaluamos, utilizándola en casos en los que sea realmente necesario. No obstante, de un estudio realizado por Colom et al. (2002) sobre la relación entre la inteligencia general (*g*) y el cociente intelectual (CI) obtenido a partir del WAIS-III, se desprenden conclusiones interesantes referentes a las limitaciones «culturales» de la prueba: el tamaño de *g* puede modificarse a través de la educación, pero esto no quiere decir que las personas con un mayor nivel cultural sean más inteligentes, sino que para ellos, el nivel de complejidad de los subtests cognitivos es menor. Así pues, las diferencias en el CI pueden ser el resultado de los conocimientos específicos desarrollados a partir de la educación, y no necesariamente de las diferencias en el constructo científico de inteligencia general. De hecho, estos autores consideran el CI como la suma de la inteligencia general, y de las capacidades y habilidades cognitivas específicas de un sujeto.

Mide los siguientes factores, divididos en dos subescalas:

- *Escala verbal:* Información, Comprensión, Letras y números, Dígitos, Aritmética, Semejanzas y Vocabulario.
- *Escala manipulativa:* Figuras incompletas, Historietas, Rompecabezas, Cubos, Clave de números, Búsqueda de símbolos y Matrices.
- Esta versión también permite obtener cuatro *índices específicos:* Comprensión verbal; Organización perceptiva; Memoria de trabajo y Velocidad de Proceso.

Además esta escala ofrece información cualitativa y cociente de deterioro cognitivo (la caída exclusiva de los subtests verbales es indicativo de un probable cuadro psico-orgánico), lo que nos daría pie a la posible aplicación de una prueba neuropsicológica para evaluar si existe daño cerebral.

Hay estudios cuyos resultados indican que el factor *g* y el factor manipulativo explican la correlación entre edad y rendimiento. Sin embargo, este efecto puede estar enmascarado por la influencia de la variable educación. El principal componente de la inteligencia humana, la general (*g*), así como la inteligencia fluida son responsables del declive de rendimiento observado en el WAIS-III. Sin embargo, ni la inteligencia cristalizada ni el factor de Memoria de Trabajo son responsables de tal declive (Escorial et al., 2003).

D) Evaluación de la motivación

La motivación está determinada por intereses, valores, metas, expectativas y atribuciones. En el contexto penitenciario, el tema de evaluar la motivación es harto diferente a como se puede desarrollar en otro tipo de contextos (por ejemplo en la orientación y selección de personal), ya que en prisiones está totalmente mediatizada por la consecución de beneficios penitenciarios, lo que llevará a los sujetos a falsear y sesgar los resultados de manera considerable.

No obstante, hay algún que otro cuestionario interesante que se podría utilizar como referente, considerando las limitaciones antes indicadas, e intentando hacer una adaptación a las peculiaridades del entorno penitenciario y a las características individuales de los internos, para que pudiera ser válido y fiable. A modo de ejemplo, citar:

1. *Cuestionario MAE de Pelechano*, que evalúa básicamente el concepto de motivación de logro o de ejecución a partir de los siguientes factores:

- Tendencia a la sobrecarga de trabajo (nivel rendimiento).
- Separación entre el mundo privado y el laboral.
- Autoexigencia laboral (tendencia a superarse constantemente en el trabajo y evaluar positivamente el mundo laboral).
- Motivación positiva general hacia la acción.
- Ansiedad inhibidora del rendimiento (acción negativa ante el estrés).
- Ansiedad facilitadora del rendimiento (reacción ante el estrés de quien, en lugar de inhibirse, intenta superarse).

2. El autor Alonso Tapia propone una serie de instrumentos dirigidos a la medida de los parámetros anteriormente citados:

- Cuestionario MAPE: centrado en la motivación por el aprendizaje y la ejecución.
- Cuestionario ECO: referido a las expectativas de control.
- Cuestionario EAT: relacionado con los estilos atributivos.

E) Evaluación de las actitudes

Los elementos actitudinales son de mucha utilidad, ya que funcionan como indicadores de la evolución personal del interno, y nos ayudan a configurar un poco mejor su pronóstico de futuro. Por tanto, tenemos que evaluar las predisposiciones aprendidas por los internos (sistema de valores previamente adquirido), que estos utilizan a la hora de valorar y actuar ante diversos aspectos de la realidad.

Debemos tener en cuenta los diferentes componentes que conforman las actitudes: *afectivo* (sentimiento positivo o negativo que suscita una determinada acción o situación), *cognitivo* (modo en que el sujeto percibe una acción o situación) y *conductual* (tendencia o disposición a actuar de determinada manera con referencia a algún objeto, suceso o situación). Así pues, es importante analizar la intención que tienen los internos respecto al trabajo, escuela, familia, normativa social, sistema de justicia, delincuencia, discriminación entre las relaciones con sus compañeros y con los funcionarios (entendidos como figura de autoridad), sistema de valores prosociales, apertura hacia la intervención y receptividad al tratamiento.

Las escalas actitudinales se configuran sobre una serie de afirmaciones o ítems frente a los cuales los individuos deben expresar su grado de aceptación o rechazo. Cabe decir que el elemento que mejor evalúan estas escalas psicométricas, es el cognitivo.

Dentro del ámbito anglosajón, a lo largo de los años 70, se aplicaron una serie de escalas actitudinales dirigidas a evaluar la problemática delictiva del momento, que estaban enfocadas hacia diferentes áreas: valores criminales, policial, judicial, correctiva, delictiva en general y referente a los delincuentes en particular. No obstante, en nuestro país no han sido tantos los intentos de realizar este tipo de estudios y, hasta el momento, no existen pruebas que evalúen las actitudes concretas de los internos dentro del medio penitenciario español. De hecho, los estudios que se han llevado a cabo para discernir la relación entre actitudes y delincuencia, han ido enfocados no tanto a los internos, sino a los funcionarios que trabajamos en este medio. Como ejemplo de ello son las escalas elaboradas por Ortet, Fabregat y Pérez (1990), y que se aplicaron a personal

directivo de las IIPP de Cataluña, a técnicos de los equipos de tratamiento y a personal de vigilancia:

- *Escala de actitudes hacia la delincuencia*: mide actitudes sobre causas, prevención y tratamiento de la delincuencia. Es una escala tipo likert de cinco puntos y formada por tres subescalas: Causas de la delincuencia, Prevención de la delincuencia y Tratamiento de delinquentes.

- *Escala de actitudes hacia el Régimen Abierto*.

F) Evaluación neuropsicológica

La vamos a utilizar en casos muy puntuales, en los que la Autoridad Judicial pertinente nos solicite información sobre daños o lesiones neuropsicológicas que expliquen determinadas deficiencias cognitivas y/ o psicomotoras que pueda manifestar el interno, y que tengan relación con posibles minusvalías, con el delito cometido o con comportamientos disfuncionales que tenga en el presente, dentro del Centro, o en su salida al exterior. Cabe decir que la utilización de este tipo de pruebas tiene un problema añadido: como son bastante complejas, sería óptimo y necesario un entrenamiento especial previo, para que las pudiéramos aplicar y valorar correctamente.

Las pruebas más importantes son:

1. Examen cognoscitivo Mini-mental [MMSE] (Folstein, McHugh Fanjiang, 1975). Publicado en TEA Ediciones. Adaptación española por Lobo y cols., es una de las pruebas clínicas más reconocidas para la valoración cognitiva en adultos. Se trata de un protocolo estandarizado que sirve para el «screening» del deterioro cognitivo, su estimación y la evaluación de los cambios producidos en el tiempo, especialmente en el caso de las demencias, y también cuando existen déficits en esquizofrenia y otros trastornos psicóticos. Evalúa: Orientación, Fijación, Concentración y cálculo, Memoria, Lenguaje y construcción.

2. Test de laberintos PORTEUS (Porteus). Publicado en TEA Ediciones. Integrada por 12 laberintos de dificultad creciente, evalúa la aptitud para formarse un plan de trabajo, está relacionada con la adaptación social, y se ha utilizado en delinquentes. Basada en los estudios que demuestran que la tarea de los laberintos guarda relación con determinadas lesiones cerebrales y también

con la capacidad de hacer un plan que, con frecuencia, está ausente en personas con deficiencias y en delinquentes.

3. Test de colores y palabras STROOP (Goleen). Publicado en TEA Ediciones. Mediante la comparación de puntuaciones obtenidas en tres láminas, permite evaluar la existencia de problemas neuropsicológicos, daños cerebrales y la interferencia de estos en los sujetos. Basado en la hipótesis que las dificultades al leer palabras pueden ser debidas a daños en el hemisferio izquierdo del cerebro, mientras que el derecho está relacionado con la identificación de colores.

La sencillez de los estímulos y su breve tiempo de administración permiten usar esta prueba en casos muy diversos (daños cerebrales, drogadicción, demencia senil, psicopatología...), con independencia del nivel cultural del sujeto.

4. Prueba de Exploración Cambridge revisada para la valoración de los trastornos mentales en la vejez [CAMDEX-R] (Roth, Huppert, Mounjtjoy y Tym). Publicada en TEA Ediciones. Sirve para evaluar la existencia de demencia, especialmente en estudios prospectivos y longitudinales, haciendo un diagnóstico clínico preciso de sus formas más frecuentes, y diferenciándola tanto de otros trastornos mentales como del proceso normal de envejecimiento. La prueba está integrada por:

- o Una entrevista clínica estructurada que recoge información sistemática sobre el trastorno actual y sobre los antecedentes personales y familiares.
- o Una breve batería neuropsicológica (CAMCOG) que incluye un amplio número de tests objetivos para la valoración de la función cognitiva.
- o Una entrevista estructurada a realizar con un familiar u otro informante para obtener, de forma independiente, información del estado actual del paciente y de su historia médica.

5. Luria-DNA. Diagnóstico Neuropsicológico de Adultos (Christensen, Manga y Ramos, 2000). Publicado en TEA Ediciones. Es un examen

de los trastornos en los procesos corticales superiores (déficits funcionales). Incluye nueve tests distribuidos en cinco áreas diferentes, explorando una serie de funciones y habilidades:

- o *Visoespacial*: Percepción visual y Orientación espacial.
- o *Lenguaje oral*: Habla receptiva y Habla expresiva.
- o *Memoria*: Memoria inmediata y Memorización lógica.
- o *Intelectual*: Dibujos temáticos y textos; Actividad conceptual y discursiva.
- o *Prueba de atención*: Control atencional.

En cada uno de los ítems aplicados se tiene en cuenta el tiempo y las vacilaciones, que pueden ser de imprecisión, atención y tiempo.

6. Programa Integrado de Exploración Neuropsicológica [Barcelona Revisado] (Peña-Casanova, 1990). Publicado en TEA Ediciones. Mediante 42 subtests, permite estudiar las principales áreas de la neurología del comportamiento y de la neuropsicología, de una manera muy completa. El programa implica la suma de todos los datos del paciente: historia clínica, observaciones de conducta, datos aportados por los tests, datos neurológicos y datos de exploraciones complementarias. A partir de todo ello se obtiene un perfil que nos da información sobre las siguientes variables: orientación, atención y concentración, lenguaje (oral, escritura y lectura), praxias, gnosias, memoria, abstracción, cálculo y solución de problemas.

Los subtests dan lugar a un total de 147 puntuaciones diferentes, que evalúan: Lenguaje espontáneo, Fluidez y contenido, Prosodia, Orientación, Dígitos directos e inversos, Lenguaje automático y control mental, Praxis orofonatoria, Repetición verbal, Repetición de errores semánticos, Denominación visuoverbal, Evocación categorial, Comprensión verbal, Lectura-verbalización, Comprensión lectora, Mecánica de la escritura, Dictado, Escritura espontánea, Gesto simbólico, Mímica de uso de objetos, Uso secuencial de objetos, Imitación de posturas, Secuencias de posturas, Praxis constructiva, Atención visuográfica, Orientación topográfica, Imágenes superpuestas, Apareamiento de caras, Colores, Analizador táctil, Reconocimiento digital, Orientación derecha-izquierda, Gnosis auditiva, Memoria verbal de textos, Aprendizaje seriado de palabras,

Memoria visual, Cálculo, Problemas aritméticos, Información, Abstracción verbal, Clave de números y Cubos.

7. WAIS-III: la combinación de diferentes subescalas de esta prueba (subtests que se mantienen vs. subtests que no se mantienen), además del nivel intelectual, también evalúan el índice de deterioro mental de los sujetos, y si existe alguna patología orgánica cerebral. Aun así, pocos estudios apoyan su eficacia en el diagnóstico, ya que los resultados muestran una baja capacidad discriminativa en la práctica clínica.

Ventajas y limitaciones de las pruebas psicométricas clásicas

Hay una serie de cuestiones a tener en cuenta a la hora de utilizar estas técnicas dentro de los Centros Penitenciarios:

1. La cooperación con el evaluado y su motivación, por lo que antes de aplicar una técnica psicométrica es importante establecer un buen rapport con el interno a evaluar.

2. Si en el momento de pasar las pruebas, el interno presenta sintomatología depresiva, ansiosa, problemas psicopatológicos o de consumo de sustancias tóxicas que le puedan mermar el funcionamiento mental básico del mismo, debemos posponer la evaluación para otro momento en el que no exista ninguno de estos impedimentos.

3. En el caso de tener que evaluar a internos que no hablan o no entienden bien nuestro idioma (como pasa de manera muy habitual en los Centros), no es recomendable traducirles nosotros mismos los ítems de las pruebas, ya que inconscientemente podemos introducir numerosos sesgos, pudiendo llegar a invalidar los resultados de los tests.

4. Si nos encontramos con personas que hablan y entienden español, pero que son analfabetas funcionales o que no saben leer, una posible solución podría ser el leerles en voz alta los ítems, para que así se limiten a contestarlos verbalmente. No obstante no es muy recomendable, ya que en la práctica, además de los sesgos que se introducen, no hay confidencialidad en las respuestas y pueden mostrar una clara tendencia a justificarlas.

5. Una de las ventajas más claras, es que son los instrumentos más adecuados para la evaluación de tres áreas relevantes del funcionamiento psi-

cológico de las personas (la inteligencia, la personalidad y la existencia de psicopatología), siendo claves en nuestro trabajo a la hora de determinar sus características individuales e incluso sus posibilidades de reincidencia.

6. Las pruebas psicométricas tienen que utilizarse como complemento de las entrevistas clínicas y del análisis de los datos contenidos en los protocolos y expedientes, para así tener un abanico de recursos donde completar la información que necesitamos para cada momento determinado. No es recomendable el uso aislado de pruebas psicométricas sin ningún tipo de comparación de datos.

7. Deben elegirse los tests más adecuados a cada situación y, además, comprobar que es un instrumento válido y fiable para la población con la que se va a emplear.

8. Una de las limitaciones más importantes que hay, es que todos los tests disponen de fuentes de error que son susceptibles de cometer para cualquier individuo: la deseabilidad social, la tendencia de respuesta, la defensividad y la posibilidad de ser falsificados. Así pues, es recomendable utilizar pruebas que contengan escalas destinadas a controlar estos posibles falseamientos.

9. Siempre que podamos, debemos utilizar la corrección mecanizada de las pruebas, porque de esta manera evitamos errores en las puntuaciones.

10. La mayor utilización de las técnicas psicométricas en detrimento de las proyectivas, es debido a que estas últimas presentan menor evidencia empírica, problemas de fiabilidad inter-evaluadores y más problemas de validez, ya que en algún momento pueden presentar fallos en el soporte de las impresiones clínicas. Por lo tanto, es recomendable utilizar los tests proyectivos y las interpretaciones simbólicas de los dibujos, con precaución y con conocimiento de las limitaciones en su fiabilidad y validez. Además, algunas de estas pruebas, como por ejemplo el Rorschach, requieren una formación muy específica y profesionalizada para ser utilizadas e interpretadas de manera correcta.

PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN PERSONALIDADES VIOLENTAS

Cuando hablamos de personalidades violentas, hacemos referencia a aquellos sujetos cuyos comportamientos y acciones atentan, de manera directa, contra la integridad física y/ o sexual de las personas (como por ejemplo en casos de violencia doméstica, agresión sexual, abuso sexual de menores, atracos, robos con violencia, lesiones, homici-

dios o asesinatos...), y que pueden correlacionar positivamente con la existencia de psicopatía. Pero como hay bastantes internos que tienden a la versatilidad criminal, no solo este tipo de delitos más graves está relacionado con la psicopatía, sino que cualquiera lo puede estar, al estar directamente vinculada con la delincuencia violenta (los internos que presentan psicopatía son mucho más violentos que los demás).

En el caso de agresores sexuales/ abusadores de menores y psicópatas, hay determinadas escalas como el PCL-R que se pueden aplicar indistintamente a uno u otro grupo, ya que según estudios de Forth y Brown (1997) y de Hare (1999), se ha demostrado una correlación entre los rasgos psicopáticos de los agresores sexuales y un mayor componente sádico con reincidencia violenta en sus agresiones, y una marcada falta de control de impulsos en agresores sexuales de características oportunistas.

Los resultados de los inventarios y escalas destinados a la evaluación de internos condenados a delitos de violencia doméstica y de agresión o abuso sexual, son básicamente cualitativos. La información que nos aportan es orientativa y totalmente individualizada respecto a la evaluación de una determinada característica, al no utilizar muestras poblacionales que nos permitan comparar los resultados con otros grupos normativos.

A) Violencia doméstica

1. **Inventario de Pensamientos distorsionados sobre la Mujer y sobre el Uso de la Violencia (Echeburúa y Fernández-Montalvo, 1997):** consiste en un listado de 29 ítems binarios que están dirigidos a detectar los pensamientos irracionales del agresor relacionados con los roles sexuales y la inferioridad de la mujer, y aquellos que están relacionados con la utilización de la violencia como una forma aceptable de resolver conflictos. A mayor puntuación, mayor número de distorsiones cognitivas. Estos pensamientos resultan de gran interés en la medida en que propician la aparición de conductas violentas.

2. **Inventario de Hostilidad [BDHI] (Buss y Durkee, 1957):** pretende realizar un análisis descriptivo y cuantitativo del modo de expresión de la hostilidad preferido por un individuo. Está compuesto por 66 ítems dicotómicos que conforman 7 subescalas: Propensión al ataque o asalto (AS), Hostilidad verbal (VE), Hostilidad indirecta (IN), Irritabilidad (IR), Negativismo (NE), Resentimiento (RE), Sospecha (SO). Además hay una escala de Sinceridad (SI).

3. **Escala de Autoestima (Rosenberg, 1965):** versión española de Fernández-Montalvo y Echeburúa (1998). Compuesta por 10 ítems tipo Likert que evalúan el sentimiento de satisfacción que una persona tiene consigo mis-

ma. Este instrumento resulta útil para evaluar el nivel de interferencia del maltrato en la autoestima del sujeto. La forma con la que están planteados los ítems ayuda a controlar la aquiescencia (tendencia a responder afirmativamente, con independencia del contenido de la pregunta).

4. Escala de Inadaptación (Echeburúa y Corral, 1987): consta de 6 ítems tipo Likert, en los que se refleja el grado en que los problemas actuales del sujeto afectan a diferentes áreas de la vida cotidiana: trabajo, vida social, tiempo libre, relación de pareja y vida familiar. A mayor puntuación, mayor inadaptación.

B) Agresión sexual y abuso de menores

1. Inventario Multifásico de la sexualidad [MSI] (Nichols y Moliner, 1984): instrumento que identifica las características psico-sexuales y evalúa el grado de negación de tales características, al igual que la evolución del agresor dentro del tratamiento. Consta de 300 ítems verdadero/ falso y está compuesto de las siguientes escalas:

- o *Subtest de validez:* ítems paralelos MSI-MMPI, deseabilidad social-sexual, obsesiones sexuales, sinceridad, inmadurez y distorsiones cognitivas, justificaciones y actitudes hacia el tratamiento.
- o *Subtest de parafilias (desviación sexual):* escala de abuso de menores, de violación y de exhibicionismo.
- o *Subtest de parafilias (conducta sexual atípica):* escala de fetichismo, llamadas telefónicas obscenas, voyeurismo, esclavitud y disciplina, sadomasoquismo.
- o *Disfunción sexual:* escala de incompatibilidad sexual, eyaculación precoz, incapacidad física, impotencia.
- o Escala de conocimientos y creencias sobre la sexualidad.
- o Historia sexual.

2. Índice de respuesta interpersonal [IRI] (Davis, 1980): versión española de Garrido y Beneyto (1995). Consta de 28 ítems tipo Likert, que miden cuatro componentes de la empatía: *toma de perspectiva* (capacidad para apreciar el punto de vista de los demás), *interés empático* (capacidad para

mostrar preocupación por las personas que tienen experiencias negativas), *fantasía* (capacidad de imaginación y de identificación con personajes ficticios) y *aflicción personal* (capacidad para sentir como propias las emociones negativas de los demás).

3. Tests de competencia situacional (Garrido y Beneyto, 1995): en cada uno de ellos se recogen 12 ítems que describen situaciones pertenecientes a las siguientes categorías: frustración y enojo, tentación interpersonal, estados emocionales negativos y tentación intrapersonal. Trata de evaluar qué es lo que causa el impulso sexual agresivo al individuo, ya que en función de sus respuestas se determinará la presencia o ausencia de factores cognitivos, asertividad, respuestas específicas, respuestas complejas y uso de alcohol y/ o drogas.

4. Escala de Evaluación Psicológica de Agresores Sexuales [EPAS]: se trata de una escala tipo Likert, de 4 puntos, que se ha empezado a aplicar en el año 2006 como una de las pruebas que conforman el protocolo de evaluación de delitos sexuales, y que pretende ser un instrumento único e integrado, que sirva para evaluar las diversas variables psicológicas que el tratamiento de los agresores sexuales puede modificar. En la actualidad está en fase de prueba y análisis y, por lo tanto, en proceso de validación de su fiabilidad, validez y posibles baremaciones, por Redondo, Martínez y Pérez (Grupo de Estudios Avanzados en Violencia, Universidad de Barcelona).

Dentro del *protocolo de evaluación de agresores sexuales* mencionar que, además, hay toda una serie de inventarios y escalas que evalúan características de personalidad y demás aspectos psicológicos específicos de los internos. Entre los instrumentos de evaluación destacamos:

- o Escala simple de Asertividad de Rathus [RAS] (McCormick, 1985).
- o Inventario de Autoestima Social [IAS] (a partir de Lawson, Marshall y McGrath, 1979).
- o Escala de Soledad, versión 3 [UCLA] (Russell, 1996).
- o Escala de evaluación de Empatía [REM y CMEM] (adaptadas a partir de Fernández y Marshall; 1998, 1999).
- o Escala de Aceptación de Creencias sobre la Violación [IRMA] (adaptación a partir de Payne, Lonsway y Fitzgerald, 1999).

- o Escala de Cogniciones [ABEL] (Abel y Becker, 1984).
- o Inventario de excitación sexual [SAI-E] (adaptación a partir de Hoon y Chambless, 1996).
- o Cuestionario de agresión [AQ] (adaptación de Andrés-Pueyo).
- o Escala de Sinceridad [PDS] (adaptación de Redondo).

C) Psicopatía

1. The Hare Psychopathy Checklist - Revised [PCL-R] (Hare, 1991): escala específica para el diagnóstico de psicopatía, se trata de una entrevista semi-estructurada que evalúa dos grupos de rasgos o factores:

- o *Factor 1 (pobreza emocional)*, relacionado con los componentes *interpersonales y afectivos*: locuacidad/ encanto superficial, sensación grandiosa de autovalía, mentira patológica, estafador/ manipulador, ausencia de remordimientos y culpabilidad, afectos superficiales, insensibilidad/ falta de empatía, incapacidad de aceptar la responsabilidad de sus acciones.
- o *Factor 2 (conducta antisocial)*, relacionado con el *estilo de vida socialmente desviado*: necesidad de estimulación/ tendencia al aburrimiento, estilo de vida parasitario, control deficiente de su conducta, ausencia de metas realistas y a largo plazo, impulsividad, irresponsabilidad, delincuencia juvenil, revocación de la libertad condicional.
- o *Ítems adicionales*: conducta sexual promiscua, muchas relaciones matrimoniales cortas, versatilidad criminal.

Para hacer un diagnóstico correcto de psicopatía, debemos basar las conclusiones en una entrevista semi-estructurada, una revisión histórica y biográfica del evaluado, entrevistas con allegados y observación de su comportamiento. Cada uno de los 20 ítems recibe una puntuación de 0,1 o 2, y la puntuación total refleja la medida en que el individuo encaja en el perfil del prototipo del psicópata. El punto de corte para el límite de la psicopatía es de 20 (leve/ posible), y cuando la puntuación es ³30, hay indicios de psicopatía grave.

Se ha probado su validez en población de delincuentes generales, delincuentes sexuales, mujeres, adolescentes y drogodependientes. El PCL-R corre-

laciona positivamente con las escalas de Desviación psicopática e Hipomanía del MMPI-2 y la escala Antisocial del MCMII-III.

En España, los que se han encargado de validar el PCL-R en población penitenciaria española han sido Moltó, Poy y Torrubia (2000), cuyo resultado ha sido la constatación de la homogeneidad del constructo de psicopatía en nuestra población penitenciaria. Además, también han encontrado que las escalas L y K del MMPI-2 correlacionan negativamente con el Factor 2, mientras que las escalas F, Pd y Ma correlacionan positivamente con las puntuaciones totales del PCL-R y con el Factor 2. Al comparar los resultados de la ETAPA, estos correlacionan positivamente con las puntuaciones del Factor 2 y las totales del PCL-R.

Hare y Neumann (2006) han propuesto una nueva revisión de la prueba, el *PCL-R 2ª EDICIÓN (año 2003)*, donde se plantea un nuevo modelo de evaluación de la psicopatía, el *Modelo de los Cuatro Factores*, en el que los dos factores generales clásicos se desglosan en cuatro dimensiones más específicas, que explican la etiología y la presencia de psicopatía:

- Factor 1 (que en esta edición también sigue siendo el que mayor peso tiene a la hora de diagnosticar psicopatía), y que está compuesto por las facetas:

- o 1: Interpersonal (PCL-R: ítems 1, 2, 4, 5/ PCL:SV: ítems 1, 2, 3).
 - o 2: Afectiva (PCL-R: ítems 6, 7, 8, 16/ PCL:SV: ítems 4, 5, 6).
- Factor 2, compuesto por las facetas:
- o 3: Estilo de vida (PCL-R: ítems 3, 9, 13, 14, 15/ PCL:SV: ítems 7, 9, 10).
 - o 4: Rasgos antisociales (PCL-R: ítems 10, 12, 18, 19, 20/ PCL:SV: ítems 8, 11, 12).

La necesidad de este nuevo desglose, lo único que hace es ratificar la naturaleza multidimensional del constructo, y la probabilidad que existan múltiples determinantes causales en su manifestación (tanto aspectos de heredabilidad como influencias y adaptaciones ambientales).

Hay una serie de mejoras respecto a la primera edición: consta de muchos más datos que ayudan a establecer tablas de comparación y descripción estadística para grupos escogidos, y para abordar las características de los ítems, su fiabi-

lidad, validez, generalización y estructura factorial; además, para su validación se han incluido descriptores estadísticos procedentes de muestras con hombres y mujeres delincuentes, consumidores de sustancias, agresores sexuales, delincuentes afro-americanos, pacientes psiquiátricos y delincuentes de diferentes países, lo que hace que esta prueba sea tres veces más larga que la primera edición. Este nuevo PCL-R tiene elevada fiabilidad de las puntuaciones entre ítems, y un buen nivel tanto de consistencia interna como de validez externa.

2. Psychopathy Checklist: Screening Versión [PCL: SV] (Hart, Cox y Hare, 1995): versión reducida del PCL-R y adaptada a muestras españolas por Cuquerella, Torrubia, Navarro, López y Genís (2001), también es una entrevista semi-estructurada que, junto con la información complementaria relativa a antecedentes biográficos del sujeto en todos los ámbitos, evalúa 12 ítems (de 0 a 2) para realizar el diagnóstico de psicopatía, con las implicaciones directas respecto al futuro penitenciario y penal ulterior. El punto de corte es de 13 (indicios de psicopatía leve) y cuando es ≥ 18 es que hay una psicopatía significativa. Los ítems se agrupan en dos factores:

- o *Factor I («egoísmo, insensibilidad y utilización de los demás sin remordimiento»):* Superficialidad, Pretenciosidad, Falsario/Mentiroso, Ausencia de remordimiento, Ausencia de empatía, No aceptación de responsabilidades.
- o *Factor II («inestabilidad crónica y antisocial, estilo de vida socialmente desviado»):* Impulsividad, Pobre autocontrol de conducta, Ausencia de objetivos, Irresponsabilidad, Conducta antisocial en la adolescencia, Conducta antisocial adulta.

Esta prueba la podemos utilizar como elemento de «screening», ya que el propio autor sugiere que, una vez detectado un sujeto con posible psicopatía (es decir, con una puntuación >18), debería afinarse el diagnóstico aplicando el PCL-R, que es mucho más exhaustivo y no da tantos falsos positivos como la versión reducida. No obstante, en los últimos años ha habido un aumento en la utilización del PCL-SV dentro del ámbito forense, por su correlato con variables penitenciarias, sociodemográficas y delictivas.

3. MMPI-2: a partir de este cuestionario de personalidad, encontramos correlaciones importantes entre las puntuaciones de determinadas escalas y posible presencia de psicopatía:

- o Según *Megargee*, el perfil típico del psicópata implicaría puntuaciones elevadas en las escalas de Pd (Desviación psicopática) y Ma (Hipomanía), mostrando correlaciones fundamentalmente con el Factor 2 de Hare.
- o Según *Millon*, los tendentes a conductas sádicas obtienen puntuaciones elevadas en Desviación psicopática, Paranoia y Esquizofrenia, y su comportamiento será especialmente violento cuando además puntúen elevado en Hipomanía. Cuando las puntuaciones elevadas se dan en las escalas de Depresión y Desviación psicopática, el individuo tenderá a la ansiedad y arrepentimiento por sus comportamientos psicopáticos (perfil de psicopatía secundaria).

4. Escala para el Trastorno Antisocial de la Personalidad [ETAPA] (Aluja): escala validada y diseñada en nuestro país, consta de 47 ítems con respuestas dicotómicas, que evalúan cuatro factores: conducta delictiva, impulsividad, inhibición de obligaciones y comportamientos disociales (antes de los 15 años). Correlaciona positivamente en las investigaciones del autor con instrumentos más potentes, como la escala de Psicopatía del MMPI-2 y el PCL-R de Hare.

5. MCMI-III: el Factor 2 del PCL-R de Hare correlaciona positivamente con la escala Antisocial (6A) de esta prueba.

6. EPQ-R: subescala de Psicoticismo (P).

7. NEO PI-R: el Factor 2 del PCL de Hare correlaciona positivamente con las escalas N5 (impulsividad) y E5 (búsqueda de sensaciones).

8. 16PF-5: hay indicios de presencia de rasgos de personalidad psicopática cuando se da la siguiente puntuación en las escalas: G- (atención a las normas), F+ (dominancia), H+ (atreimiento), O- (aprensión) y Q3- (perfeccionismo).

¿CÓMO PODEMOS EVALUAR LA SIMULACIÓN?

La *simulación* es la «producción intencional de síntomas físicos y/o psicológicos falsos o exagerados motivados por incentivos externos. La simulación implica la existencia de recompensas externas, a diferencia de los trastornos facticios, y se realiza cons-

ciente y deliberadamente, a diferencia de los trastornos somatomorfos» (APA, 1994). El DSM-IV (Z76.5) recoge, dentro de los problemas adicionales que pueden ser objeto de atención clínica, los principales elementos de existencia de simulación:

1. Presentación de un contexto médico-legal.
2. Discrepancia acusada entre el estrés o la alteración explicados por la persona y los datos objetivos de la exploración médica y/o psicológica.
3. Falta de cooperación durante la valoración diagnóstica e incumplimiento del régimen del tratamiento prescrito.
4. Concurrentemente, el sujeto puede presentar un trastorno antisocial de la personalidad.

La simulación de síntomas inexistentes, especialmente de algún tipo de trastorno mental, está muy arraigada dentro del ámbito forense y, por ende, en el medio penitenciario. Normalmente la simulación viene motivada para conseguir beneficios en las medidas modificativas de responsabilidad criminal, obtener compensaciones económicas o evitar determinados trabajos.

Respecto a la personalidad de los simuladores, cabe decir que no se puede caracterizar por ninguna constelación de rasgos pero, no obstante, la simulación sí que se constituye como uno de los criterios diagnósticos del Trastorno disocial (A11) y del Trastorno antisocial de la personalidad (criterio A2). También es frecuente en personalidades con rasgos histriónicos y en personalidades paranoideas.

Para evaluarla correctamente y establecer buenas hipótesis, es importante hacer el diagnóstico diferencial entre simulación y:

- *Ocultación*: supresión de información consciente y voluntariamente, soslayando síntomas o conductas embarazosas y desadaptadas para evitar el rechazo, la pérdida de respeto y el castigo y que, generalmente, no implica la elaboración de mentiras; *falsificación*: intento consciente y deliberado de engañar al evaluador con mentiras más o menos planeadas; y *disimulación*: negación de características de personalidad y conductas indeseables, tanto a uno mismo como a otras personas, porque afectan gravemente al autoconcepto (se suelen ocultar o minimizar los defectos, exagerando las virtudes y logros conseguidos, con el fin de no enfrentarse a la imagen negativa de sí mismo).

- *Trastorno facticio*: síntomas físicos o psicológicos fingidos o producidos intencionadamente con el fin de asumir el papel de enfermo,

pero sin la consecución de recompensas externas; y *trastorno facticio no especificado* o *trastorno facticio por poderes*: cuando un individuo simula o produce síntomas físicos o psicológicos a otra persona que se encuentra bajo su custodia, con el propósito de asumir indirectamente el papel de enfermo.

- *Trastornos somatomorfos*: presencia de síntomas físicos que sugieren una enfermedad médica y que no pueden explicarse completamente por la presencia de una enfermedad, ni atribuirse directamente a los efectos del consumo de alguna sustancia o a la presencia de otro trastorno mental; la aparición de estos síntomas físicos no es intencional por parte del individuo. Estos trastornos son los siguientes: de somatización, somatomorfo indiferenciado, de conversión, por dolor, hipocondría, dismórfico corporal y somatomorfo no especificado.

- *Trastorno disociativo*.

Además, para detectar a un simulador es necesaria una buena evaluación psicológica y seguir ciertas directrices generales:

1. Descartar psicopatología.
2. Descartar trastornos facticios con predominio de síntomas psicológicos.
3. Investigar y evaluar el nivel de actividad del sujeto.
4. Detectar factores de riesgo de simulación: cuando hay incentivos externos, posibilidades de meta-simulación o ante la presencia de un trastorno antisocial de la personalidad.
5. Detectar signos de sospecha: mediante exploración clínica y tests psicológicos.
6. Abordaje directo del probable simulador, especialmente mediante confrontación.

A modo de guía, según Esbec y Gómez-Jarabo (1999), hay toda una serie de *elementos de sospecha de simulación de trastornos mentales*:

- Cuando existe un incentivo externo, ya sea para conseguir un premio tangible o para evitar un determinado castigo.

- Si el cuadro no encaja con la psicopatología habitual.

- Manifestación de sintomatología estafalaria: cuando los referidos síntomas o alteraciones de conducta resultan inconsistentes entre sí, o no corresponden a los datos epidemiológicos.
- Si hay sobreactuación clínica: cuando se presenta un cuadro clínico muy llamativo, con gran riqueza de síntomas o con síntomas muy sofisticados (se suelen simular cuadros muy inusuales como personalidad múltiple, mutismo o psicosis con llamativas alucinaciones visuales).
- Meta-simulación: cuadro experimentado o conocido por el paciente.
- En personalidades antisociales: caracterizadas por la manipulación y la mentira.
- Resultados en tests y escalas: cuando hay alteración en las respuestas (existe elevación en casi todas las escalas de un test, o un rendimiento deficitario en distintas escalas intelectuales) y en las escalas de validez de las pruebas psicométricas.
- Si el testimonio o cuadro clínico es inestable, inconsistente o muy estructurado.
- Si existen dudas o contradicciones.
- Cuando los datos son narrados, no vivenciados.
- Correlatos emocionales o curso no habitual: es sospechoso un curso anómalo del trastorno (por ejemplo la aparición brusca del trastorno o a una edad muy tardía), cuando las emociones no siguen el desarrollo típico o son inapropiadas para el trastorno presentado.
- Aparición de alucinaciones auditivas con órdenes tácitas de «comete un delito».
- Exhibicionismo del cuadro clínico: el sujeto resulta demasiado abordable por parte del evaluador, recreando su sintomatología con facilidad o con delirios inusualmente verbalizados.
- El sujeto no busca soluciones ni ayuda alguna.
- Si acaban apareciendo signos evidentes de agotamiento: es difícil mantener durante largo tiempo la simulación de un trastorno.
- Ausencia de sintomatología actual y de signos residuales.

- Hay discrepancias acusadas entre el lenguaje verbal y el no-verbal.
- Ausencia de sintomatología sutil: solo se fingen los síntomas más conocidos de un trastorno.
- Ausencia de respuesta al tratamiento convencional.

Cabe decir que, dentro de Instituciones Penitenciarias, suele haber más simulación que disimulación.

Sin duda, el principal instrumento para saber si existe simulación es la **entrevista**, ya que a partir de ella podemos empezar a detectar indicios, que pueden ser confirmados o refutados mediante otras técnicas de evaluación concurrentes. No existe ningún tipo de entrevista concreta que evalúe específicamente la simulación, pero sí que cuanto más elaborado esté el discurso, más dudas debemos tener respecto de lo que nos cuenta el interno (es importante que exista naturalidad en su narración).

Steller (1989) desarrolló una entrevista semi-estructurada para el análisis del discurso, es decir, para evaluar el realismo de una narración: el CBCA (Análisis del Contenido de la Realidad Basado en Criterios). Este tipo de entrevista se creó específicamente para los casos de menores víctimas de abusos sexuales y de maltrato, pero nos puede ayudar a hacernos una idea de qué elementos son los importantes a tener en cuenta, a la hora de evaluar clínicamente la presencia de simulación. En ella se evalúan 19 aspectos criterios que deben aparecer en cualquier narración: cuanto más aspectos aparezcan en la narración, mayor credibilidad y realismo tendrá el discurso del individuo entrevistado. Son los siguientes:

a) *Características generales*: 1. estructura lógica de la narración; 2. presentación no estructurada de la narración; 3. aportación de gran cantidad de detalles.

b) *Contenidos específicos*: 4. descripción del contexto donde ocurren los acontecimientos; 5. descripción de las interacciones entre los protagonistas de la narración; 6. reproducción de conversaciones; 7. aparición de complicaciones inesperadas durante el incidente.

c) *Peculiaridades del contexto*: 8. detalles inusuales; 9. detalles superfluos; 10. aportación de detalles o aspectos aunque no fueran bien comprendidos por el paciente (narrador); 11. detalles externos al acontecimiento objeto de la narración; 12. valoración subjetiva de la narración: pensamientos, ideas y sentimientos; 13. atribuciones sobre las características del perpetrador de la ofensa.

d) *Contenidos de carácter motivacional*: 14. correcciones espontáneas; 15. admisión de la dificultad para recordar detalladamente

eventos de la narración; 16. admisión de dudas sobre el propio testimonio narrado; 17. auto-desvaloración personal; 18. perdonar al ofensor.

e) *Elementos específicos de la ofensa*: 19. características detalladas de la ofensa.

[Los ítems 17, 18 y 19 hacen referencia a los detalles más específicos de las experiencias de abuso sexual, por lo que no son generalizables ni aparecerán en otros contextos de simulación]

En el momento de realizar la entrevista, según Ekman y Friesen (1992) debemos fijarnos en toda una serie de **indicadores observables** para la detección de simulación, relacionados directamente con los correlatos emocionales que se manifiestan en las respuestas que dan los individuos. Estos indicadores son los siguientes: el tono y la intensidad de la voz varían significativamente ante la mentira; la velocidad del fraseo es lenta y evasiva; se producen pausas y errores en el discurso, y este se narra de manera indirecta, sin detalles o evitando entrar en ellos; lapsus en el discurso; respiración entrecortada y superficial; sudoración; expresiones faciales que no concuerdan con la afectividad que debería tener lo narrado; se evita el contacto ocular, aumenta la frecuencia de parpadeo y se observa dilatación pupilar; rubor y palidez facial. No obstante, como estos indicadores son muy generales, no los debemos tener en cuenta de manera aislada, sino valorarlos conjuntamente dentro del contexto de evaluación general, y de la entrevista en particular.

Los cuestionarios, inventarios y escalas ocupan un lugar prioritario en la evaluación psicológica actual y, gracias a sus escalas de sinceridad, nos permiten detectar de una manera bastante fiable los casos de simulación y falseamiento. Dentro de la evaluación forense, por los buenos resultados que arrojan y por la posibilidad de manejarlas dentro del contexto penitenciario, las **pruebas psicométricas** más utilizadas para tal efecto son las siguientes:

a) *MMPI-2*

Cuando nos encontramos con dificultades para discernir entre perfiles atípicos de aquellos que realmente presentan alteraciones psicopatológicas importantes, utilizamos el *Índice de Gough*, que nos ayudará a evaluar tanto el fingimiento como la defensividad. Gough propuso utilizar la diferencia entre las puntuaciones directas F y K, de manera que si el resultado de F-K es P.D.>-9 (-15) indica que hay fingimiento, en el sentido de ir ofreciendo una buena imagen, mientras que si P.D.>+9 (+15), habría una tendencia a dar mala imagen de uno mismo como estrategia de defensividad del interno.

Según Sánchez (2000), para una mejor interpretación de este índice, en casos necesarios nos podemos ayudar de las variables F, Fb, Fp, IR y /F-Fb/ con las que correlaciona de forma altamente positiva, mientras que lo hace de forma negativa con las variables L, K, S y Mp/ODecp.

Además, en la nueva versión del MMPI se han añadido dos nuevas escalas de validez: la escala VRIN (inconsistencia de respuestas variables, que explora la tendencia a responder aleatoria o descuidadamente a los ítems de la prueba) y la TRIN (inconsistencia de las respuestas verdadero, que explora específicamente la respuesta de aquiescencia), que también podemos tener en cuenta para evaluar finamente todo lo relacionado con la simulación. Las puntuaciones obtenidas a través de ellas nos proporcionan un índice de la tendencia del interno de responder a los ítems de forma inconsistente, incoherente o contradictoria. Cuando VRIN se muestra bajo y hay puntuaciones elevadas en F, Fb y Fp, es cuando debemos pensar que, o realmente existe psicopatología o, por el contrario, se da una exageración de los síntomas o fingimiento de los mismos. Así como la escala VRIN nos puede ayudar a detectar la presencia de simulación, la escala TRIN no parece discriminar adecuadamente los internos que intentan falsificar, fingir o mostrar algún tipo de defensividad en la evaluación.

Así pues, en función de los resultados podemos encontrarlos con presencia de:

- *Simulación (fingimiento negativo)*: cuando F-K>+9 (+15). Se trata del hecho de exagerar, de manera deliberada, los síntomas de una enfermedad, trastorno mental o incapacidad. Los internos intentan presentarse de manera desfavorable, negativa y desajustada física y/o psicológicamente. Se da cuando la escala F es significativamente elevada.

- *Disimulación (fingimiento positivo)*: cuando F-K>-9 (-15). Los internos intentan mostrar una imagen positiva de sí mismos, que están bien ajustados física y/o psicológicamente o cuando intentan minimizar u ocultar, de manera deliberada, los síntomas de una enfermedad, trastorno mental o incapacidad. Se da cuando las escalas L y K son significativamente elevadas, junto con la existencia de un perfil de puntuaciones del conjunto de las escalas clínicas básicas anormalmente bajo.

No obstante, para detectar correctamente simulación o disimulación de síntomas, es imprescindible tener en cuenta el conjunto de puntuaciones de las principales escalas de la prueba, ya que nos ayudará a conformar el perfil de personalidad de los internos. Así, tenemos que descartar que haya habido confusión o problemas de lectura, tendencia a responder al azar o patología severa.

b) MCMI-III

Para evaluar la posible tendencia de los sujetos a simular, disimular o sobre-simular, se han desarrollado una serie de índices correctores:

1. *Índice de Validez (V)*: identificación de las tendencias extremas de respuesta, las que suponen una notable confusión mental o un comportamiento negativista extremo. Cuando hay deseo de evitar mostrarse a sí mismos tal y como son.

2. *Índice de Sinceridad (X)*: se centra en la sinceridad y franqueza. Si $TB < 35$, nos indica una posible falta de sinceridad a la hora de plantear sus problemas psicológicos.

3. *Medida de Deseabilidad (Y)*: combinación de factores tales como hacer lo posible por causar una buena impresión, aparecer mentalmente sano y socialmente virtuoso, negar ser poco atractivo o tener alguna problemática peculiar. Relacionada con el concepto de *disimulación*. Si $TB > 75$, indica la tendencia a presentarse de forma favorable o con una personalidad atrayente, ocultando problemas.

4. *Medida de Alteración (Z)*: tendencia a degradarse a sí mismos, a acentuar su angustia psicológica y a exhibir su vulnerabilidad emocional. Relacionado con el concepto de sobre-simulación. Cuando la puntuación de la escala es $TB > 75$, el sujeto tiende a mostrar una mala imagen de sí mismo, exagerando los problemas.

5. *Ajuste entre depresión y ansiedad (DA)*: hay una necesidad de hacer ajustes emocionales, ya que las escalas de personalidad se ven afectadas considerablemente por estados emocionales intensos o agudos concurrentes. Se aplica esta corrección cuando las escalas de ansiedad y depresión tienen una puntuación $TB > 85$.

6. *Índice Negatividad/ Hacerse el enfermo (DC)*: cuando existe la necesidad de llevar a cabo una modificación adicional sobre las puntuaciones TB, debido a la defensividad de los sujetos que presentan las puntuaciones más altas en las escalas básicas de personalidad compulsiva, narcisista o histriónica.

Así pues, en función de la combinación de los resultados obtenidos en algunas de las escalas anteriores, concluimos que:

- Puntuaciones bajas en las escalas X y Z y altas en la escala Y: cuando los internos tienden a presentarse demasiado ajustados psicológicamente, o lo que es lo mismo, cuando tienden a dar *buena imagen*.

- Baja puntuación en la escala Y, y altas en X y Z: cuando los sujetos presentan mal ajuste psicológico, o cuando intentan dar una *mala imagen* de sí mismos.

No obstante, investigaciones realizadas con esta prueba en relación con la falsificación de los datos, muestran resultados dispares: mientras que los estudios de Van-Gorp y Meyer (1986) mostraron que el MCMI-I era capaz de detectar un perfil de mala imagen, pero incapaz de detectar correctamente un perfil de buena imagen, otras investigaciones realizadas por Bagby, Gillis y Dickens (1990), mostraban que el MCMI-II presentaba dificultades para identificar a los sujetos que intentaban dar mala imagen. Es por esto que sigue siendo más recomendable la utilización del MMPI-2 para la evaluación de la presencia, o no, de simulación, ya que se muestra más efectivo a través de sus escalas e índices de validez.

c) 16PF-5

Podemos evaluarla a través de los resultados en las siguientes escalas:

- *Manipulación de la imagen (MI)*: cuando las puntuaciones son elevadas, se tiende a dar buena imagen de sí mismo, dando respuestas socialmente deseables (no obstante, en algunos casos, puede ser también un signo de adaptación inteligente a las demandas del entorno). Cuando son bajas, es tendencia a proyectar una mala imagen de sí mismo, admitiendo rasgos o conductas socialmente no deseables.

- *Infrecuencia (IN)*: cuando las puntuaciones son elevadas es porque se tiende a evitar dar mala impresión.

- *Aquiescencia (AQ)*: al haber puntuaciones elevadas, es debido a que se quiere reflejar mala imagen o necesidad de aprobación del examinador.

d) SCL-90-R

Existen indicios de simulación o disimulación cuando PST, es decir, la escala total de síntomas positivos, que hace referencia a la amplitud sintomatológica, tiene una puntuación de:

- *Disimulación*: $PST \leq$ (hombres) o ≤ 4 (mujeres)
- *Simulación*: $PST \geq 50$ (hombres) o ≥ 60 (mujeres)

e) Pruebas neuropsicologías

Según Muñoz, Gancedo, Cid y Ruano (1997), para evaluar posible simulación en sujetos que han llevado a cabo pruebas neuropsicológicas, hay que tener en cuenta:

- Si existen discrepancias entre el rendimiento cotidiano y el rendimiento en diversas pruebas, que valoran posibles discapacidades relacionadas con la actividad diaria del paciente.
- Si se dan discrepancias en el resultado obtenido con diversas pruebas de formato diferente, pero que valoran patrones de funcionamiento similares.
- En pruebas de baja dificultad o en pruebas de elección forzada, la ejecución de los simuladores es generalmente inferior a la observada en pacientes con traumatismo craneoencefálico moderado/ severo o pacientes con Alzheimer.
- En pruebas de baja dificultad o en pruebas de elección forzada, los simuladores obtienen un rendimiento inferior al esperado por azar.
- Cuando hay incompatibilidad entre los resultados de las pruebas y el perfil de los síntomas propios de las lesiones neurológicas subyacentes.
- Inconsistencia entre las respuestas del sujeto, de tal forma que falla en tareas fáciles y contesta bien a preguntas que implican los mismos procesos cognitivos o que exploran las mismas habilidades.
- Cuando hay un pobre rendimiento en tareas motoras y sensoriales, y actuación normal en tareas que valoran capacidades cognitivas específicas como la memoria.

VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICODIAGNÓSTICAS

En la literatura científica de los últimos quince años, se han ido recopilando multitud de estudios que hacen referencia a alguna de las pruebas psicométricas mencionadas. Dichos estudios avalan la utilización de estas pruebas dentro del ámbito de la Psicología Forense, presentando ventajas comunes tales como:

- La objetividad, que debe ser fundamental tanto en la puntuación como en la interpretación.

- Están construidas sobre una base empírica.
- Las podemos utilizar para que nos ayuden a predecir el comportamiento futuro de los internos y, así, su posible reincidencia.
- El perfil obtenido a través de ellas sintetiza un abanico muy amplio de información de los sujetos, que nos sirve como complemento de datos obtenidos por otros medios.

A continuación, se exponen algunas de las razones científicas y empíricas de las pruebas más utilizadas para este tipo de evaluación forense, y que nos ayudan a justificar su acertado uso dentro de Instituciones Penitenciarias:

a) MMPI-2

A raíz de estudios llevados a cabo en EEUU durante los años noventa, se llegó a la conclusión que esta prueba era una de las más utilizadas en el ámbito forense, ya que aportaba buena fiabilidad de datos cuando se trataba de evaluar determinadas características de la personalidad, especialmente en los casos de responsabilidad penal. Referente a la adaptación española y en la aplicación dentro del ámbito forense, esta prueba por sí sola detecta cuando existe simulación sin necesidad de implementar otro tipo de estrategia.

Hay una serie de razones, mucho más concretas, que nos justifican su utilización dentro del medio penitenciario:

- El MMPI-2 ha sido una de las técnicas psicológicas más utilizadas en el ámbito penal de la evaluación forense, al evaluar la sintomatología específica implicada en los diferentes trastornos mentales o emocionales, y su posible relación causal con el delito cometido. Ha sido el inventario que más volumen de publicación e investigación ha generado dentro de este campo.
- En estudios norteamericanos, ha habido dos líneas de investigación forense con el MMPI-2: la primera es la que intenta predecir el comportamiento criminal de las personas dentro del ámbito de la justicia. La segunda, es la que intenta caracterizar y hacer tipologías de distintos tipos de criminales, en función de su comportamiento habitual.
- Se ha utilizado para estudiar la presencia de simulación o disimulación, estrategia comúnmente usada por los internos para la consecución de cualquier tipo de beneficios, dentro de todo su proceso tratamental-penitenciario.

- En un test fiable y objetivo en su interpretación.

Nos ayuda a evaluar objetivamente las características antisociales de los internos, a través de las escalas de Pd (Desviación Psicopática) y la aportación de las escalas suplementarias O-H (Hostilidad Controlada) y APS (Conductas antisociales).

Según Jiménez y Sánchez (2003), al ser una técnica que evalúa las dimensiones o rasgos de personalidad, se están evaluando aspectos relativamente estables y duraderos de la vida del sujeto, lo que nos permite poder predecir futuros comportamientos y formas de responder a los diversos tratamientos o tipos de rehabilitación seguidos por los internos (es decir, la prueba es adecuada para valorar una parte de la peligrosidad y el riesgo de reincidencia).

En estudios realizados con el MMPI sobre detección de simulación, Hawk y Cornell (1989), utilizando una muestra de sujetos psicóticos, criminales y normales, llegaron a la conclusión que la prueba discriminaba fielmente los sujetos que intentaban fingir de los que realmente presentaban sintomatología psicótica, por lo que el MMPI es útil para detectar el fingimiento intencionado cuando los internos cooperan con la prueba.

Posteriormente, el MMPI-2 ha servido como base para estudiar, en ambientes penitenciarios, el comportamiento agresivo y su predicción de la violencia. Megargee y Carbonell (1994) llevaron a cabo una investigación longitudinal en el Federal Correctional Institution (Florida), distinguiendo entre delincuentes violentos que únicamente habían cometido un solo acto delictivo, de aquellos que tenía un comportamiento violento repetitivo. Los resultados mostraron que este último grupo (comportamiento violento repetitivo) presentaba puntuaciones significativamente más altas en las escalas K, Hs, D, Pd, Pt, Sc y Ma, que el grupo que solamente había cometido un hecho violento, incluso a pesar de que éste también presentaba puntuaciones elevadas (las puntuaciones fueron bastante congruentes con las características de personalidad de los internos). Tales resultados nos indican que es más que factible utilizar esta prueba dentro del contexto en el que trabajamos diariamente.

También Megargee et al. (1979, 1994) desarrollaron, a través de los datos aportados por el MMPI, por variables demográficas y por el comportamiento en prisión, un sistema mediante el cual se hicieron tipologías y clasificaciones de internos en EEUU, identificando así diez tipos de criminales, agrupándolos en unos determinados perfiles. Aun y las críticas que ha recibido este sistema (entre ellas, la de la escasa estabilidad de estas tipologías en la personalidad de los internos a lo largo del tiempo), la verdad es que las escalas que más veces aparecen elevadas en todos estos grupos, son las de Pd (desviación psicopática), D (depresión) y Ma (hipomanía), coincidiendo plenamente con otros estudios similares hechos al respecto.

Según Esbec (2000), la escala Pd es la más discriminativa para la delincuencia, e incluso nos sirve para diferenciar delincuentes violentos (asaltos, robos, abuso sexual, homicidio) de los no violentos, ayudando de esta manera a discriminar la peligrosidad

criminal. No obstante, se hizo un estudio con el MMPI en el C.P. de Tenerife, y no se encontraron diferencias significativas entre los perfiles de penados por delitos contra las personas, por agresiones sexuales o por robos, lo que es indicativo que la población reclusa española tiende a homogeneizarse.

También se han llevado a cabo investigaciones sobre la relación existente entre los resultados del MMPI-2 y las drogodependencias. En estos casos, hay incrementos en las escalas Pd y D, lo que concuerda con estudios clínicos en los que se demuestra una correlación entre toxicomanía y trastornos depresivos y/o características sociopáticas de la personalidad.

En los últimos años, ha sido Jiménez (2002) quien ha realizado un estudio del MMPI-2 entre internos de Centros Penitenciarios españoles. En sus resultados, se ha podido constatar una tendencia a presentar una elevación en las puntuaciones de las escalas L (Mentira), Pa (Paranoia), Pd (Desviación Psicopática), O-H (hostilidad controlada) y Mac-R (consumo o abuso de sustancias), puntuaciones totalmente congruentes con los perfiles de estas personalidades delincuenciales.

b) MCMI

Es uno de los mejores instrumentos de evaluación de la personalidad empleados en la actualidad para valoraciones forenses, aunque la última versión (MCMI-III) necesita un soporte científico y empírico más amplio dentro del contexto forense en el que nos movemos.

Hay múltiples razones para utilizar el MCMI en el ámbito penitenciario:

Como se dijo en un primer momento, uno de los principales objetivos de la evaluación forense es el de evaluar y comprender los principales rasgos psicológicos de la personalidad de los sujetos, y esto es precisamente lo que se consigue a partir del MCMI-II, aportándonos información de los Ejes I y II del DSM-III-R y del DSM-IV (teniendo en cuenta que el DSM es un documento referente que domina cualquier nosología diagnóstica en los ámbitos forenses).

Gracias a esta prueba, podremos obtener información sobre personas con dificultades emocionales e interpersonales, y también sobre aquellas que se encuentran involucradas en distintos procesos judiciales (Jiménez, 2003).

En España se ha realizado una baremación con sujetos (hombres y mujeres) toxicómanos, por lo que, teniendo en cuenta el gran volumen de drogodependientes que tenemos en los Centros, se puede considerar un

instrumento de evaluación bastante óptimo para su utilización dentro de prisiones.

· Es una prueba apropiada para evaluar el estado mental en el momento del delito, el tratamiento y/o rehabilitación, la peligrosidad potencial, determinar una discapacidad o la madurez emocional en función de ciertas competencias.

· Se ha utilizado el MCMI para realizar investigaciones en casos de agresores sexuales, violencia doméstica, delincuencia juvenil y evaluación de la imputabilidad respecto al delito. Algunos estudios, entre ellos los de Bard & Knight (1987), han usado el MCMI para identificar, de manera muy fiable, tipologías de agresores sexuales. Otros han hecho lo mismo pero con factores de personalidad característicos de maltratadores (Hamberger & Hastings, 1986, 1989; Lohr, Hamberger & Bonge, 1988). A partir de este tipo de estudios, podemos ver que es una prueba válida para utilizar en el contexto penitenciario, adaptándose a las características personales de la población con la que trabajamos.

· En investigaciones realizadas por Craig et al. (1985), utilizaron el MCMI como herramienta diagnóstica para el trastorno por abuso de drogas o de alcohol, y encontraron que, no tan solo ambos se podían diagnosticar de una manera bastante fiable, sino que además existían diferencias significativas entre los dos grupos: mientras los alcohólicos mostraban puntuaciones más altas en las escalas de Dependencia, Evitación, Esquizotípica y Límite, los adictos a los opiáceos puntuaron más alto en las escalas Narcisista, Histriónica y Antisocial. Por otra parte, McMahon et al. (1986) encontraron que los alcohólicos con depresiones persistentes, presentaban una configuración evitativa de la personalidad.

· También se ha estudiado la relación entre los resultados del MCMI-II y la psicoterapia: si determinamos, mediante la evaluación psicológica, el diagnóstico y el estilo de personalidad de cada sujeto, nos permitirá prescribir unas pautas para un tipo de tratamiento psicoterapéutico específico, en relación con cada perfil de personalidad.

En la versión original del MCMI-III se adaptó una nueva forma, el MCMI-III-C (forma Correccional), para los psicólogos que trabajamos en instituciones penitenciarias. Una pequeña parte de la baremación (15%) se llevó a cabo con internos, y con las peculiaridades propias de ese tipo de personalidades. Había internos que se encontraban cumpliendo su primer año de condena, otros que llevaban entre uno y dos años, y un tercer grupo que se encontraba en tratamiento psicoterapéutico o siguiendo un programa de rehabilitación. Esta versión aportó nuevas variables: Reacción a la autoridad, Potencial de violencia, Predisposición a la impulsividad, Agresor sexual/ victimización, Poten-

cial suicidio y Susceptibilidad para el tratamiento/ rehabilitación (Jiménez, 2003), variables que nos indican que sería una prueba muy acotada a la evaluación de la «personalidad delincencial».

c) PCL-R / PCL-SV

Atendiendo a los datos obtenidos durante los últimos años en el contexto penitenciario, estas pruebas pueden considerarse como instrumentos de evaluación diagnóstica válidos y fiables psicométricamente, en cuanto a la gravedad de las infracciones cometidas por un sujeto, su riesgo de reincidencia delictiva y sus limitaciones a la hora de seguir un tratamiento terapéutico.

1 PCL-R: en el estudio realizado por Chico Librán y Tous Ral (2003) a internos de una prisión catalana, se ha constatado una elevada fiabilidad y una buena consistencia interna, con valores similares a los obtenidos por Hare (1991). En dicho estudio, los resultados muestran que:

- Esta prueba correlaciona positivamente con las escalas Pd del MMPI-2 y P del EPQ-R, lo que nos confirma la validez convergente del PCL-R.
- A partir de las características psicométricas de la versión española, se puede considerar al PCL-R como un instrumento relativamente válido y fiable a la hora de determinar niveles de psicopatía en poblaciones criminales.
- Los resultados son indicativos de una adecuada validez predictiva.
- El Factor 1 es más prototípico de psicopatía que el Factor 2: los resultados indican que son los factores de personalidad los más directamente responsables de las conductas agresivas, violentas y criminales.

2. PCL-SV: de los resultados del estudio realizado en población penitenciaria española por Cuquerella, Torrubia, Subirana, Mohino, Planchat, Orós, Navarro, López y Genís (2003), se desprende lo siguiente:

- Es necesario seguir realizando estudios con el PCL-SV, pero con muestras mayores a las utilizadas hasta el momento, para que los resultados sean estadísticamente significativos y, por tanto, extrapolables al conjunto penitenciario de nuestro país.
- Existen correlaciones positivas entre las variables utilizadas por los investigadores españoles, y los dos factores de la prueba, que apuntan hacia la idoneidad de utilización de la misma.
- El estudio muestra que, combinando los Factores 1 y 2 del PCL respecto a la puntuación del PCL-SV, podemos aproximarnos a la descripción de distintos perfiles de internos españoles: delincuentes comunes; delincuentes con características psicopáticas; delincuentes con características sociopáticas (compa-

tible con diagnóstico de Trastorno Antisocial de la Personalidad) y delincuentes con psicopatía clínicamente significativa.

La aplicación de estas dos pruebas en la evaluación diagnóstica y pronóstica dentro del ámbito no solo penitenciario sino también judicial, es ya un hecho en el mundo anglosajón desde hace varias décadas. A medio plazo podrían ser, pues, unos instrumentos útiles en la evaluación pericial, jurídica y regimental de presuntos delincuentes con perfil psicopático en España.

d) NEO PI-R

La utilización del modelo de los cinco factores, que está en la base teórica y empírica de esta prueba, ha sido muy difundida en las últimas décadas, con numerosos estudios que han confirmado su validez como inventario para evaluar la personalidad.

Hay un estudio interesante desde el punto de vista forense (Widiger et al., 1994), en el que se muestra la relación existente entre las puntuaciones de las variables del NEO PI-R y los criterios diagnósticos de los principales trastornos de personalidad.

Aluja, García, Rossier y García (2005) realizaron un estudio con el NEO 60, actualmente en investigación y que podría ser la nueva versión de la NEO-FFI-R (versión reducida del NEO PI-R), para determinar su nivel de validez. Los resultados mostraron que, aun y tener el coeficiente alfa aceptable y buena congruencia en estudios de diferentes países, hoy por hoy se tienen que mejorar los ajustes de estos modelos de estructura simple, empezando por la necesidad de mejora de la versión reducida NEO-FFI-R. Por el momento, es el NEO PI-R el que presenta los mejores ajustes con la estructura de los cinco factores.

e) Cuestionario Big Five

Se han encontrado correlaciones de los diferentes factores del BFQ con las dimensiones del Eje II del DSM, principalmente con desordenes de personalidad de tipo paranoide, esquizoide, histriónico, narcisista, antisocial, borderline, evitador y dependiente.

Además, la dimensión Estabilidad emocional puede aportarnos información sobre el interno maltratador, ya que dicha dimensión está configurada por las subescalas: Control de las emociones y Control de los impulsos.

FUENTES DE INFORMACIÓN Y REFERENCIAS PARA LA PSICOLOGÍA FORENSE

Cada vez está más extendido el uso de Internet a la hora de realizar búsquedas concretas de información, pero muchas veces tenemos el problema de no saber

exactamente donde buscar. A continuación, se enumeran una serie de direcciones de Internet que nos pueden ayudar a facilitar esta tarea:

1. *Libros en español*: <http://www.mcu.es/bases/spa/isbn/ISBN.html>
2. *Tesis doctorales*: <http://www.mcu.es/TESEO/teseo.html>
3. *Libros en otros idiomas*: <http://www.bookshop.co.uk/ser/serpge.asp>
4. *Artículos de revistas en español*: <http://bddoc.csic.es:8080/>
5. *Artículos de revistas* (principalmente en inglés):
 - Law & Human Behavior:
<http://www.baruch.cuny.edu/slas/departments/psychology/lhb/>
 - American Journal of Forensic Psychology:
<http://www.forensicpsychology.org/journalpg.html>
 - American Psychologist:
<http://www.apa.org/publications>
 - Journal of Forensic Science:
<http://www.aafs.org/>
 - Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law:
<http://www.jaapl.org/>
 - Revista Española de Psiquiatría Forense, Psicología Forense y Criminología:
<http://www.diazdesantos.es/>
6. *Pruebas psicotécnicas*: <http://www.teaediciones.com/> y <http://www.cop.es/>
7. *Fuentes de localización*, normalmente procedentes de los catálogos de bibliotecas y centros de documentación:
 - Bibliotecas Universitarias en Internet, donde podremos encontrar todas las bibliotecas universitarias del mundo que tienen Catálogos de Acceso Público (OPAC): <http://exlibris.usal.es/bibesop/index.htm>
 - Catálogo Colectivo de Universidades Españolas REBIUN:
<http://rebiun.crue.org/>

CONCLUSIONES

Tras la realización del taller, los profesionales allí reunidos llegamos a una serie de conclusiones sobre todo este tema:

- A raíz de todo lo aportado hasta el momento, lo único que cabe decir es que debemos, sobre todo, perder el miedo y acostumbrarnos a utilizar pruebas psicométricas, cuando nos sea posible y el tiempo y el trabajo nos lo permitan, incluyéndolas de la manera más natural posible dentro de nuestro protocolo de

evaluación, y usándolas como algo cotidiano. Nos tenemos que beneficiar de toda la información que nos aportan, y que después podremos aplicar al seguimiento y valoración tratamental de cada uno de los internos, además de confirmar o refutar las hipótesis clínicas que surgen tras la evaluación.

- Se puede criticar que algunas de estas pruebas no describen exactamente las características propias de la población delincuyente, pero dejando estas críticas de lado, la verdad es que es lo único que tenemos en la actualidad y, por tanto, lo que utilizaremos como marco de referencia.

- Es imprescindible que la Administración de los Centros Penitenciarios proporcione a los Técnicos este tipo de material, ya que en bastantes ocasiones nos encontramos sin las pruebas necesarias o bien que estas están obsoletas. Finalmente, que sea el/la psicólogo/a el encargado de elegir las pruebas que se vayan a adquirir. Y lo más importante, que una vez adquiridas, se utilicen.

- Se podría elaborar un protocolo de evaluación básico, una especie de manual de referencia al que pudiéramos acudir para consultar las pruebas que nos interesan.

- Renovarse o morir. Es indispensable que la Administración fomente este tipo de material, ya sea a través de la formación necesaria para su aplicación, como permitiendo el acceso a redes de comunicación, donde se encuentran bases de datos con las distintas pruebas utilizadas en la investigación científica.

- Contando con personal cualificado como tenemos en nuestra Administración, sorprende los pocos estudios realizados en este ámbito. Es interesante, y mucho más necesario, que se sigan apoyando las escasas investigaciones que se realizan, y que empezáramos a adaptar estos instrumentos de evaluación psicológica al ámbito penitenciario, para crear instrumentos específicos, teniendo muy en cuenta las muestras de comparación, fomentando el que estas sean de población general (por ejemplo, ¿qué tienen en común nuestros internos con los universitarios que normalmente son las muestras utilizadas para baremos los tests?). No obstante, no podemos olvidar un problema insoslayable: el perfil delincuyente ha cambiado mucho a lo largo de los últimos 20 años y, por ende, puede seguir cambiando en los próximos veinte. De todas maneras, aún y este obstáculo, tenemos que mirar al futuro y al amplio abanico de posibilidades que nos ofrecen este tipo de pruebas, a la hora de obtener información objetiva sobre nuestros internos.

REFERENCIAS

· Caballo, Vicente. [dir.] (2006). *Manual para la evaluación clínica de los trastornos psicológicos. Trastornos de la edad adulta e informes psicológicos*. Editorial Pirámide. Madrid

· Chico Librán, E.; Tous Ral, J.M. *Estructura factorial y validez discriminante del listado de psicopatía de Hare revisado*. *Psicotema* 2003. Vol. 15, nº 4, pp. 667-672.

· Colom, R.; Abad, F.J.; García, L.F.; Juan-Espinosa, M. (2002). *Education, Wechsler's Full Scale IQ, and g*. *Intelligence* 30, pp. 449-462.

· Cuquerella, Torrubia, Navarro, López y Genis (2002). *Evaluación médico-forense del trastorno psicopático de la personalidad con la PCL-SV: resultados en una muestra penitenciaria*. Recuperado de www.forense.org/contenidos/psiquiatria/comun_resul_psicop.htm

· Cuquerella, Torrubia, Subirana, Mohíno, Planchat, Orós, Navarro, López y Genis (2003). *Aplicación de la Psychopathy Checklist Screening Versión (PCL:SV) en una muestra forense*. Recuperado de www.psiquiatria.com

· Esbec Rodríguez, E.; Gómez-Jarabo, G. (1999). «Signos de sospecha en la simulación de los trastornos mentales». En *Revista Española de Psiquiatría Forense, Psicología Forense y Criminología*, nº 4, pp. 7-24.

· Esbec Rodríguez, E.; Gómez Jarabo, G. (2000). *Psicología Forense y tratamiento jurídico-legal de la discapacidad*. Editorial Edisofer. Madrid

· García-Portilla, M.P. y cols (2006). *Banco de Instrumentos básicos para la práctica de la Psiquiatría clínica*. Ars Médica. Barcelona.

· González Ordi, H.; Gancedo Rojí, M. (1999). «Evaluación de la simulación de respuesta: diagnóstico, técnicas y procedimientos». En *Psicología de la rehabilitación*. Fundación Mapfre Medicina. Madrid.

· Hare, R.D.; Neumann, C.S. (2006). *The PCL-R Assessment of Psychopathy. Development, Structural Properties, and New Directions*. Handbook of Psychopathy. C. Patrick (Ed.). Guilford. New York.

· Jiménez Gómez, F. [coord.] (2001). *Evaluación psicológica forense (1). Fuentes de información, abusos sexuales, testimonio, peligrosidad y reincidencia*. Amarú Ediciones. Salamanca.

· Jiménez Gómez, F. [coord.] (2001). *Evaluación psicológica forense (3). Ámbitos delictivos, laboral y elaboración de informes*. Amarú Ediciones. Salamanca.

· Jiménez Gómez, F.; Sánchez Crespo, G. (2003). *Evaluación psicológica forense (4). Contribución de las técnicas de Minnesota y Millon*. Amarú Ediciones. Salamanca.

· Sierra, J.C.; Jiménez, E.M.; Buena-Casal, G. [coords.] (2006). *Psicología forense: manual de técnicas y aplicaciones*. Editorial Biblioteca Nueva. Madrid.

· Vázquez Mezquita, B. (2005). *Manual de psicología forense*. Editorial Síntesis. Madrid.

ÉTICA PROFESIONAL Y DEONTOLOGÍA PENITENCIARIAS

Carlos Luis Martín Navarro

Jurista del C.P de Albolote

1. INTRODUCCIÓN

Recuerdo una anécdota que contemplé en una película de Woody Allen. Encarnaba a un famoso actor que regresaba a su pueblo natal para recibir un premio y era entrevistado por varios periodistas sobre aspectos de su vida. En un momento de la conversación, refirió que se había apuntado recientemente a un curso de existencialismo y después de estudiar duramente todo el año, en el examen final no fue capaz de responder ni a una sola de las preguntas. Los periodistas le preguntaron : «¿Suspendería usted, entonces?...», «No... (respondió él), saqué sobresaliente».

Me sucede lo mismo que al actor a la hora de acometer la estimulante y difícil tarea de desarrollar una disciplina ignota, pero no por ello menos importante: las preguntas exceden con creces a las respuestas, pero citando a Confucio «No es lo mismo conocer la verdad que amar la verdad» y es este segundo anhelo el motor que impulsa esta iniciativa.

En ocasiones la virtud se esconde más en saber formular preguntas que en encontrar respuestas, como le sucediera al filósofo presocrático Tales de Mileto⁶: «... la pregunta misma por la arché o principio es mucho más importante que las variadas respuestas que los filósofos griegos ensayaron sucesivamente». Gentes hay de escasa sensibilidad histórica que se limitan a subrayar la ingenuidad de Tales de Mileto cuando afirmaba

(6). Navarro Cordón, J.M. y Calvo Martínez, T.: «Historia de la Filosofía», Ediciones Anaya, S.A., Madrid, 1981

que el principio último de todo lo real es el agua. La respuesta de Tales no es lo verdaderamente importante. Lo notable, lo genial, es que este filósofo fue el primero en formular tal pregunta en toda su amplitud y radicalidad.

Mahatma Gandhi⁷ afirmó que «Tan sólo un temor deberíamos tener: el temor a hacer algo indecente o falso».

Por eso el vértigo del libre albedrío queda subsanado por la constatación de su naturaleza genuinamente ética: la dimensión moral procede de la libertad⁸. Sin ella, simplemente no habría vida moral ni cabrían las decisiones éticas, sólo el hombre es susceptible de actuar éticamente, a diferencia de los animales, cuya conducta está programada por el instinto.

Tras concretar algunos conceptos previos, se justificará la necesidad de una formulación ética en el ámbito penitenciario y se señalarán siquiera esquemáticamente la existencia de unos temas horizontales de relevancia ética, que configuran el espacio en el que se desenvuelven las actuaciones individuales y que por su alcance, merecerán la calificación de constelaciones ético- valentes y constelaciones ético- resistentes, fomentándose la reflexión activa como finalidad en sí misma.

2. CONCEPTOS DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA

Para algunos autores⁹, «... se puede hablar de la existencia tanto de una ética como de una deontología profesional. La primera se centraría sobre todo en perfilar y definir el bien de una determinada profesión (no sólo el personal del propio profesional, sino especialmente su aportación al bien social o común), mientras que la segunda se ocuparía de las obligaciones propias de dicha actividad.

Dicho de otra manera: la ética profesional sería la expresión de las diversas y plurales éticas de máximos existentes en todos y cada uno de los profesionales de una determinada especialidad, mientras que la deontología expresaría la ética de mínimos que todas las anteriores comparten y están obligadas a cumplir a pesar de sus diferencias».

De manera más precisa la ética se define¹⁰ como: **ORIENTAR** (es una guía no una imposición) **ACCIONES** (no pensamientos) **RACIONALMENTE** (implica razonar el porqué se actúa de una manera y no de otra) **DURANTE TODA LA VIDA**

(7). Gandhi, Mahatma: «Quien sigue el camino de la verdad no tropieza. Palabras a un amigo». Sal Terrea, Santander, 2001

(8). En este sentido ver: Hortal Alonso, A.: «Lo humano y lo inhumano en ética», Edit. Amigo, Deusto, 2003 y Aranguren, J. L.: «Ética», Revista de Occidente, Madrid, 1968

(9). Doméchec, Melé (Universidad de Deusto) y Rodríguez, Alejandra (IESE, Universidad de Navarra)

(10). Apuntes de Filosofía del Derecho. CEU.

(incide en el tránsito del «hacer» al «ser», no basta con adoptar una decisión justa sino con ser justo) **HACIA BIENES** (su orientación hacia el bien implica un deseo de mejora, de autorrealización).

Lacónicamente, por su parte, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua¹¹ define la Deontología como: «Ciencia o tratado de los deberes».

Por lo tanto las principales diferencias entre uno y otro concepto podrían sistematizarse con el siguiente cuadro:

ÉTICA PROFESIONAL	DEONTOLOGÍA
Orientada hacia el bien, a lo bueno	Orientada hacia el deber (que debe estar en contacto con lo bueno)
No normativa	Normas y códigos
No exigible	Exigible a los profesionales
Propone motivaciones	Exige actuaciones
Conciencia individual predominantemente	Aprobada por un colectivo de profesionales
Amplitud: se preocupa por los máximos	Mínimos obligatorios establecidos
Parte de la ética aplicada	Se ubica entre la Moral y el Derecho

Una vez aclarado este concepto previo conviene ubicar esta ética- deontología penitenciaria dentro de las diferentes **Teorías Morales** acuñadas con carácter general por la Doctrina.

En este sentido ambas (ética y deontología) pertenecen a las llamadas **éticas racionales**, por contraposición a las emotivistas¹².

Al mismo tiempo pueden calificarse de **idealistas** por contraposición a las materialistas y positivistas que se encomiendan a una razón discursiva o mera facultad racionizante, pero no alcanzan a una **razón intuitiva**, desarrollada por una facultad de intuición racional, de captación de conceptos y conocimientos ideales.

(11). Vigésima Primera Edición.

(12). La diferencia entre ambas consiste en que las primeras admiten ser elaboradas por la razón, mientras que las segundas se confían al sentimiento y no a la razón.

Es llegado a este punto donde ética y deontología se separan en su caracterización, perteneciendo la primera a las **teleológicas (o morales del bien)** y la segunda a las **deontológicas (o moral formal)**.

En este sentido, siguiendo a Quintana Cabanas¹³ «con la primera se penetra en el ámbito metafísico y en él se sitúa la Ética, formulando el fin último humano y, sobre todo, el concepto de Bien, que será el objeto de la moral: son las morales idealistas.

Estas morales idealistas se llaman teleológicas, por considerar el bien como fin último humano, y por esto mismo también se llaman morales del Bien».

Situarnos ante una ética idealista o racional significa también aceptar que estamos en presencia de **normas morales absolutas**, en contraposición al relativismo moral.

Pero de manera inmediata conviene explicar qué son normas morales absolutas para evitar confusiones. Para Leclercq¹⁴ «cuando se habla de una regla absoluta se entiende una regla incondicional. Lo cual no significa que la regla no esté sometida a ciertas condiciones, sino sencillamente que, una vez establecida la regla, se debe someter uno a ella suceda lo que suceda... se alude- entonces- a los preceptos que se imponen uniformemente a todos los hombres en virtud de su naturaleza específica».

Esta alusión a la naturaleza del hombre, a la idea del bien, entronca directamente con el **iusnaturalismo** y le confiere una esencia propia más allá de la pátina del mero formalismo.

Esta idea iusnaturalista, nacida de la Escolástica, se impulsa desde el Renacimiento hasta nuestros días. Para Guido Fassó¹⁵ «a la fuente legalista de la moral, fuente frecuente de la inmoralidad por la tendencia connatural a ella de fundar el espíritu de la ley en el respeto a su letra, opone el renacimiento la concepción de una ética que hace del principio de conducta, mandamiento interior de la conciencia del hombre, rechazando normas objetivas que se hallen fuera o por encima de él.

Se hablará ahora de «ley natural», pero en el sentido de ley que el hombre se da a sí mismo nacida de la razón, «naturaleza» que le es propia; significado profundo del iusnaturalismo estoico- ciceroniano y también del tomismo, que los escolásticos, habían perdido de vista al objetivar la ley natural en una fórmula rígida, exterior y extraña a la conciencia racional del hombre».

3. LÍMITES A LA ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PENITENCIARIA

El desarrollo de esta disciplina exige junto a la exposición de su concepto un correlativo establecimiento de límites.

(13). Quintana Cabanas, J.M., «La Educación en valores y otras cuestiones pedagógicas», P.P.U., S.A., pp.202-203, Barcelona, 2005

(14). Leclercq, J., «Las grandes líneas de la filosofía moral», Gredos, Madrid, 1960

(15). Fassó, G., «Historia de la filosofía del derecho. La Edad Moderna», Ed. Pirámide, S.A., pág. 28, Madrid, 1982

A mi juicio existen dos límites claros: uno por exceso y otro por defecto.

Por defecto es preciso dotar a esta disciplina de un contenido normativo y no meramente programático. Se trata de ir más allá de grandilocuentes declaraciones de principios, meras teorizaciones sin vocación de aplicación práctica.

Por exceso, debe huirse de una apropiación ideológica concreta de la ética como instrumento fraudulento para adoctrinar solapadamente a sus destinatarios, imponiendo un pensamiento único que desprecia el pluralismo ideológico.

Partiendo de la conveniencia de establecer tanto una ética como una deontología propias del ámbito penitenciario, se considera más urgente, necesario e importante el desarrollo de la ética en base a las siguientes razones:

- 1.El carácter normativo, de mínimos obligatorios que exige actuaciones aprobadas por un colectivo de profesionales, es decir la deontología, requiere de un proceso serio de previa concertación, de la plasmación de un contrato social que recoja el diálogo intersubjetivo de los sujetos legitimados para suscribirlo, previamente investidos del «velo de la ignorancia»¹⁶, una formalidad en suma de la que carece la ética, no normativa y orientada a proponer motivaciones a la conciencia individual de los sujetos.
- 2.Además de afectar a los «máximos» y no a los mínimos, la ética es menos proclive a ser víctima de utilización partidista que la deontología, garantizando a priori un mayor grado de satisfacción con los fines que persigue¹⁷.
- 3.Las leyes morales no admiten discusión en cuanto a su naturaleza absoluta o inmutable, son indiscutiblemente iusnaturalistas frente a las deontológicas¹⁸. En este sentido M. A. Cano basándose en un principio cósmico de que es mejor el dar que el recibir, concluye que las máximas morales positivas tales como «vive para los demás», ama a tu prójimo e incluso a tus enemigos», etc. son principios absolutos e inmutables. En cambio las máximas negativas de no matar, no robar, no mentir, etc. son leyes secundarias que tienen la función de limitar los deseos egoístas y que no son absolutas al tener excepciones (por ejemplo el valor «no

(16). Rawls, J.: «Teoría de la Justicia», 1971

(17). Un ejemplo reciente y elocuente de esta idea lo constituye el proyecto de Ley de Estatuto Básico de la Función Pública que, de manera muy meritoria con motivo de los deberes de los Funcionarios típica una auténtica normativa deontológica, tan plausible como irrealizable por mor del principio general que inspira la norma: la ausencia de libertad para los Funcionarios Públicos, que podrán ser trasladados de su puesto de trabajo si no cumplen unos objetivos cuyo determinación ad hoc corresponderá a unos comisarios políticos en virtud de «criterios empresariales», denominados eufemísticamente «personal directivo». Las normas positivas deontológicas pueden tener lagunas e incluso verse enervada su eficacia por normas superiores, lo que no le ocurre a la ética, encarnada en principios generales del derecho, entendidos como principios inspiradores del ordenamiento jurídico y no como fuente supletoria de segundo grado, que actúan en, antes y después de la ley.

(18) Lorca Navarrete, J. F.: «Fundamentos filosóficos del derecho», pág.56, Ediciones Pirámide, S.A., Madrid, 1982 critica el intento de reducción positivista de lo ético a los hechos, tomando los datos morales como si fueran cosas, aquello que Emile Durkheim denominaba «système de preceptes sans réalité» en su «Sociologie et Philosophie», Presses universitaires de France, pág. 80, Paris, 1950

matarás» no obliga en todas las situaciones, siendo excepcionado en supuestos tales como la legítima defensa o el estado de necesidad).

4. La ética rebasa el mero nivel convencional de la deontología para alcanzar el llamado nivel postconvencional, que alcanza a los principios éticos universales.

En suma se considera más idónea la formulación de una ética penitenciaria, de una **Filosofía del Derecho Penitenciario** como base para la futura elaboración de una normativa deontológica y en todo caso como motor que favorezca la producción de decisiones éticas individuales e institucionales futuras en el seno penitenciario.

4. JUSTIFICACIÓN DE SU NECESIDAD EN EL ÁMBITO PENITENCIARIO

¿Por qué podemos afirmar que la irrupción de tales conceptos es deseable en el ámbito penitenciario?: las razones son múltiples y elocuentes.

No sólo porque toda profesión que se precie es susceptible de tener su propia ética profesional, sino porque en este caso esa posibilidad se erige en deber por el juego de tres especificidades: el amplísimo margen de discrecionalidad en la toma de decisiones, su incidencia directa en personas a las que el Estado priva de libertad y la responsabilidad última de la ejecución penal ante las víctimas de los delitos y la sociedad en general.

Definitivamente debemos ser Funcionarios éticos integrantes de una Institución marcadamente ética porque sin esta impronta el **matiz educativo**¹⁹ de la actividad reeducadora carece de la más mínima credibilidad y por lo tanto de la más mínima efectividad.

Debemos autosometernos a un programa de tratamiento previo que gire sobre la adquisición de valores prosociales (la Institución y sus Funcionarios deben mirar por el bien común antes que por el suyo propio), teniendo además un proceso atribucional interno a la hora de autoevaluarse (su endémico fracaso no depende de factores aleatorios o externos sino de su propio desarrollo).

En suma: la justificación de la elaboración de una ética penitenciaria se alcanza en que ésta es necesaria e inexistente al día de la fecha.

Para explicar esta idea acudiremos al concepto de educación moral según la «Teoría del Desarrollo Moral» aplicada a la constatación empírica de una hipótesis: **las necesidades tratamentales que los internos demuestran a un nivel ontogenético tienen su correlato en una paralela necesidad filogenética de la propia Institución Penitenciaria, carente de un adecuado desarrollo moral.**

(19). Pitágoras: «Educa a vuestros hijos y no tendréis que castigar a vuestros hombres».

No sé yo quien afirme que, visionando los distintos niveles de moralidad²⁰, se encuentre nuestra Institución en el primer plano «de inmoralidad u obstinación en el mal», pero la propia preterición de una preocupación, siquiera por reflexionar de una manera institucional sobre la problemática ética inherente al mundo penitenciario, la sitúa indefectiblemente en el segundo estadio: «La amoralidad o simple despreocupación moral».

Queda por lo tanto un largo recorrido para entender que la Institución se acerca al último estadio, el del «reino de la perfección moral».

Siguiendo a Piaget²¹, al igual que los niños (sujetos de sus teorías) los internos necesitados de tratamiento o intervención, que presentan por lo tanto un déficit de socialización, se mueven (en el mejor de los casos) en un realismo moral del deber, heterónimo que no ha alcanzado aún un estadio de conciencia moral autónoma, de la moral del bien.

Esto que a un nivel filogenético le sucede a los pueblos primitivos (frente a los civilizados), también le sucede a la Institución Penitenciaria.

No es que ésta lo haga todo mal o no realice acciones éticamente buenas, es que no habiendo siquiera definido la idea básica del bien como horizonte de la acción ética, dirigida voluntariamente hacia él, si realiza alguna acción ética no lo hace racionalmente sino de manera aislada y adolece de una permanencia intrínseca a la actuación ética (decíamos al formular su concepto que «incide en el tránsito del hacer al ser, no basta con adoptar una decisión justa- porque debería extenderse a toda la vida- sino con ser justo»).

Siguiendo a Kohlberg²², al igual que los internos que cumplen las normas de manera simplemente instrumental, porque no han desarrollado un sistema propio de valores, (que trae causa de haber adquirido un previo compromiso de respeto a las normas del contrato social), tampoco la Institución Penitenciaria no ha llegado a alcanzar el nivel postconvencional.²³

5. CONCLUSIONES

Si bien el ámbito propio de la actuación ética discurre por la conciencia individual de los sujetos, los agentes del mundo penitenciario están adscritos a una Institución preexistente que determina, facilita, favorece, entorpece o impide, según los casos, el discurrir de esas actuaciones individuales éticas.

(20). Quintana Cabanas, Ob. Cit, pág. 200

(21). Piaget, J.: «El criterio moral en el niño», Fontanela, Barcelona, 1977

(22). Kohlberg, L.: «The Psychology of Moral Development. The Nature and Validity of Moral Stages. Essays on Moral Development. Volume II, Harper and Row Publishers, San Francisco, 1984

(23). En ocasiones parece no haber superado siquiera un nivel preconventional, por los alarmantes déficits de autoconcepto y autoestima que demuestra.

Tomar conciencia de esta realidad supone reflexionar sobre la existencia de auténticas **constelaciones ético- valentes** y **constelaciones ético- resistentes** que conviven mezcladas sin identificar.

Son temas horizontales, dilemas morales de cuya resolución dependerá que se fomente o se frustre la salud ética de la Institución y de sus componentes.

Como manifestación de una ética aplicada y sin afán de exhaustividad en este foro, se relatarán alguno de ellos relacionándolos con los distintos elementos de la acción ética.

5.1. PRINCIPIOS DE LA ÉTICA

Pueden citarse como principios inherentes a la ética los de: beneficencia, autonomía y justicia.

El **principio de beneficencia** exige a la acción ética que tenga por finalidad proporcionar un bien, lo que alude a las condiciones del acto moral: conocimiento y voluntad (o intención) que más adelante se examinarán.

El **principio de autonomía** obliga a que los actos tengan en cuenta los intereses de los sujetos tutelados. En el ámbito penitenciario, los intereses que se tutelan son los de las víctimas y los de la sociedad, a través del tratamiento operado en su antagonista: el delincuente, pero nunca se debe identificar con los de éste²⁴, olvidando los de aquellos.

El **principio de Justicia** como sinónimo de imparcialidad, la formación de las decisiones bajo el «velo de la ignorancia» propio del contrato social, en palabras de John Rawls²⁵.

En nuestro ámbito resultaría imperativa la implantación del desobedecido principio de imparcialidad política que pretendía nuestra LOGP. El espíritu de esta Ley se encomienda a los técnicos, no a los políticos.

La perversa falacia de la «política penitenciaria» esgrimida a menudo para burlar la recta aplicación de una ley que sí contiene, por supuesto, matices ideológicos, convive con el abuso de la libre designación en los nombramientos de cargos penitenciarios (y lo que es peor con su cese discrecional): la muerte institucional de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

(24). Se debe luchar activamente contra la identificación diferencial que muy a menudo tienen determinados funcionarios con los delincuentes internos

(25). Rawls, J., Ob. Cit

Asimismo se requiere una protección real y efectiva de la autonomía en la toma de decisiones y de la libertad de expresión, con especial mención a los técnicos, perseguidos a menudo por pensar por sí mismos²⁶.

Debe desterrarse la utilización espuria de conceptos como el respeto al superior jerárquico, encaminada a cercenar la justicia y la independencia de algunas decisiones (en la mayoría de los casos simples votos en un órgano colegiado) y esto se consigue precisamente regulando ese concepto de respeto, que en todo caso es recíproco, no graduable (no se puede respetar más o menos dependiendo del cargo, o se respeta o no se respeta) y formal, no de fondo.

5.2. MOMENTOS DE LA ACCIÓN MORAL

Puede afirmarse que existen tres **momentos en la acción moral: la proporción del fin, la deliberación de los medios y la decisión.**

Ahondando en el último de ellos puede afirmarse que **decidir es buscar la armonía entre lo que se es, lo que se quiere y lo que se puede.**

A) LO QUE SE ES:

Para poder decidir es necesario tener clara la identidad de uno mismo. Esto no le sucede a la Institución Penitenciaria, ensimismada en su crisis de identidad, desterrada al Ministerio de Interior²⁷.

Esta ubicación en el Ministerio de Interior y no en el de Justicia no es una cuestión baladí. Todo al contrario, proyecta una inquietante idea subconsciente: mientras que en el Ministerio de Justicia el principio de legalidad es la regla general y el de oportunidad la excepción, en el policial Ministerio de Interior sucede justamente lo contrario.

Más grave aún que el hecho de que la máxima instancia de ejecución penal sea desheredada del Ministerio de Justicia resulta su indisimulado desdén por la Justicia como meta, que lo deslegitima por completo, abonándose al utilitarismo del principio de oportunidad, de los baratos y caros mecanismos de pacificación carcelaria (la sonrojante entrada masiva de droga a las prisiones, la identificación de tratamiento con pronta excarcelación sin más). Pero es que, como es lógico por otra parte, ese déficit de autoconcepto, redundante en una ausencia del concepto mismo de dignidad profesional.

(26). Como ya se ha adelantado el Proyecto de Ley de Estatuto Básico de la Función Pública no resulta precisamente alentador en este sentido cuando se abre la puerta de una sanción encubierta a todo aquel que «ose» oponerse a los intereses políticos de un Comisario que aplicará unos «criterios empresariales». Se recurre al concepto de Personal Directivo, formando un nuevo cuerpo que ejecute esos criterios «empresariales» de la Administración. La pregunta se torna inevitable: ¿es que acaso es incompatible demostrar el mérito y la capacidad adquiridos por conocimientos específicos en derecho penitenciario, con el hecho de poseer además conocimientos gerenciales?

(27). En fechas muy recientes esta tendencia no sólo se confirma sino que ha sido agravada al situar la Institución Penitenciaria más al interior aún del Ministerio de Interior, adscrita a la Secretaría de Estado de Seguridad.

No existe una actividad de defensa de la imagen de la Institución y sobre todo de sus Funcionarios, queda por recuperar un orgullo profesional perdido, se acepta mansamente el papel que tan explícitamente la LOGP²⁸ atribuyó de «abusadores y desviados» frente a la figura de los JVP.

No se valora debidamente a los profesionales sino que se les desmotiva siempre que se puede²⁹, en nuestro caso incluso, privándonos de la existencia de una carrera administrativa, siendo necesario en todos los casos un incremento del prestigio social de nuestro trabajo procurando no nuestra inocuidad, sino nuestra incorporación activa a la vida pública.

Pero el conocimiento excede los límites del autoconcepto y se extiende al conocimiento preciso del resto de los actores del mundo Penitenciario.

En este sentido deben quedar mínimamente fijadas las posiciones: si consideramos automáticamente a los delincuentes internos como víctimas y correlativamente hacemos desaparecer del mapa a las auténticas víctimas de los delitos, la actuación éticamente debida no tendrá nada que ver con otra situación en la que partamos de la existencia de víctimas inocentes y delincuentes culpables.

B) LO QUE SE QUIERE:

La Institución Penitenciaria es responsable de sus actos porque es plenamente imputable y guarda el dominio de la acción.

Por ello, para aplicar su voluntad, el primer paso será formular de manera clara, sin antinomias, cual es esa voluntad.

Por último es necesario que responda no solo de sus acciones, sino también de sus omisiones, ya que no podemos olvidar que detenta una especial posición de garante, como correlato de la relación de sujeción especial de los internos.

Por lo que respecta a la voluntad, debe darse por reproducido lo expresado en el segundo apartado de: «LA DECISIÓN» (LO QUE SE QUIERE).

Por tanto hemos de ocuparnos ahora del «conocimiento».

Junto a la necesidad de afianzar el autoconcepto, ya expuesto en un apartado anterior, se trata de incidir en los déficits existentes en el conocimiento del medio, cuya subsanación coadyuvaría a una mejora ética de la actuación penitenciaria.

A continuación a título meramente ejemplificativo se ofrecen algunos de estos déficit:

(28). Artículo 76.1 LOGP

(29). ¿Quién no ha percibido últimamente una desmoralización porque en la práctica, a veces, parece haberse invertido la carga de la prueba y se dota de presunción de veracidad a las acusaciones que los internos profieren hacia los Funcionarios?

- LA AUSENCIA DE FORMACIÓN CRIMINOLÓGICA: Si una parte muy importante de nuestra actividad tratamental pasa por la elaboración de pronósticos de comportamiento futuro, de análisis de la peligrosidad postdelictual, se antoja como imprescindible mejorar esa escasa formación.
- LA AUSENCIA DE UNA TAREA PERMANENTE Y PROGRAMADA DE INVESTIGACIÓN CRIMINOLÓGICA: como medio primario de conocimiento e interpretación de la realidad.
- TEORÍA GENERAL DEL DERECHO: Las reglas de interpretación y aplicación de las normas jurídicas, contenidas en el Título Preliminar del Código Civil deben ser de conocimiento exhaustivo y directo de todos los profesionales que toman decisiones en el ámbito penitenciario³⁰.

· DISCRECIONALIDAD- ARBITRARIEDAD: es necesario un conocimiento más preciso de la distinción entre ambos conceptos, incrementándose la motivación de los actos como garantía de legalidad del acto discrecional.

· LOS LEGÍTIMOS FINES DE LA PENA: no cabrá la misma actuación ética si partimos de la legitimidad de todos los fines de la pena que si entendemos que hay algunos fines rechazables o inadmisibles ad initio. Es por ello necesario conocer la jurisprudencia que avala la legitimidad de los distintos fines de la pena.

· SISTEMA DE INDIVIDUALIZACIÓN CIENTÍFICA: la legalidad señala a este sistema como el único existente y supone una superación del antiguo sistema progresivo. Por ello no es posible sostener que estamos, por ejemplo, ante un «sistema de individualización científica, progresivo, no lineal»³¹, y esto no es posible de la misma forma que un objeto no puede ser cuadrado y redondo al mismo tiempo, blanco y negro, para según las circunstancias aplicar uno u otro sistema.

· EL CONCEPTO DE TRATAMIENTO: es imprescindible caracterizar sin ambages (y atenerse posteriormente a esa caracterización) el concepto de tratamiento porque de él dependerá la rectitud de una actuación concreta. Si algo puede aprenderse a través de la experiencia en las prisiones es a conocer el poder «terapéutico», casi «mágico-religioso» de la cerámica. No es infrecuente encontrarse en una Junta de Tratamiento, por ejemplo, a un homicida a quien no se le ha confrontado con el delito cometido, que no empatiza con la víctima, etc, pero a quien se solicita una progresión de grado... ¿cómo es posible esto?: ... «¡oiga usted, es que hace cerámica...!»! El concepto de tratamiento actualmente vigente³² está relacionado con la superación de las variables

(30). Si, por ejemplo, se desconoce el principio de jerarquía normativa es fácil actuar en contra de normas jerárquicamente superiores siguiendo las indicaciones de una mera instrucción, incurriendo en error de prohibición, incluso a veces en un acto voluntario indirecto (consistente en realizar un acto aparentemente bueno sabiendo que tiene consecuencias malas).

cuantitativas desfavorables íntimamente ligadas con el delito. ¿Pregonar sin tapujos que, de manera apriorística, es decir sin constatar individualizadamente que existe evolución, hay que aumentar el número de terceros grados, es compatible con sostener la vigencia del concepto actual de tratamiento?

· PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE TRATAMIENTO PARA TODOS LOS INTERNOS: todos los internos tienen, en mayor o menor medida, algún déficit que les hace merecedores de someterse a un programa específico de tratamiento ajustado a esos déficits. Que existan muchos internos que poseen ab initio la capacidad para no cometer delitos, en modo alguno nos sitúa ante internos previamente reinsertados, porque lo que sí es incuestionable es que han tenido la intención de cometerlo y ante esa voluntad antijurídica se exige al menos un cambio de actitud sobre lo que poder construir un pronóstico favorable de comportamiento futuro. Pero la interrogante es otra: ¿sabemos aplicar programas de tratamiento?³³

A mi juicio resulta prioritaria una formación específica en propeútica tratamental a todos los Funcionarios de prisiones, pues todos deben implicarse en la aplicación del tratamiento.

5.4. LAS RELACIONES ÉTICAS ENTRE LOS DISTINTOS ACTORES DE LA RELACIÓN JURÍDICA PENITENCIARIA

Este apartado resulta ser el más deontológico, el más normativo, de todos los expuestos.

Su propio contenido se orienta a la formulación de normas deontológicas concretas y por lo tanto vinculantes.

Se trata de plantearnos cuáles son nuestros deberes éticos como personas, como ciudadanos españoles, como Funcionarios Públicos³⁴ y por último reflexionar sobre si existen además otros deberes éticos específicos como Funcionarios de Prisiones³⁵. En mi opinión, como ya habrá podido advertirse a lo largo de este texto, no cabe duda de que es así.

Conviene advertir que muchas de las normas aludidas existen, diseminadas en algunos casos y en otros mostrando una cierta agrupación³⁶. En otras ocasiones apare-

(31). Como se ha afirmado en algún Auto de manera textual.

(32). Actualmente está en tramitación una reforma del concepto de tratamiento que se podría calificar de secreta, por el celo que se guarda sobre su contenido. Se recabó el Dictamen de una Comisión de Expertos (entre los que no había, por cierto, Juristas de Instituciones Penitenciarias, que se sepa) por parte del Ministerio de Justicia y al día de la fecha no se ha traducido aún en un Proyecto de Ley.

(33). A veces parece que sólo existan víctimas en los delitos de agresión sexual y maltrato doméstico y que sólo ese tipo de internos (junto a los consumidores de droga) sean susceptibles de recibir tratamiento, ya que no se realizan programas para el resto de delincuentes.

cen como principios generales del derecho que habrá que explicitar. Por lo tanto se hace necesario codificar toda esta normativa y añadirle aquellas otras normas que se consideren precisas: dada la magnitud de esta tarea, en este momento solo puede aspirarse a dejarla indicada.

La alteridad de los distintos actores intervinientes ofrece el siguiente juego de relaciones:

1. ENTRE FUNCIONARIOS:

Más allá de la existencia de un régimen disciplinario³⁷ puede y debe desarrollarse una normativa deontológica que vertebré estas relaciones, tras una previa reflexión ética de su magnitud.

Existen conceptos jurídicos más o menos indeterminados como el de respeto recíproco, pero no existe un estudio transversal de este problema que se plantee cuestiones tales como si un determinado estilo de comunicación más horizontal o vertical³⁸ coadyuva o dificulta a la acción éticamente debida.

Si la política de nombramientos es igualmente relevante; si el respeto -o la falta de respeto- es graduable (es decir, si cabe afirmar que a un superior se le debe respetar más que a un inferior); si la irracionalidad en el desarrollo de la carrera administrativa influye igualmente; si el sistema posee todas las garantías para amparar a aquellos que son víctimas de situaciones injustas; si existe mobing en el ámbito penitenciario y si el sistema ampara o incluso fomenta con su silencio estas prácticas; si la insatisfacción por una deficiente motivación influye en las relaciones humanas; si existe un déficit en la tipificación de conductas reprochables³⁹ ética e incluso disciplinariamente para contrarrestar el abuso del mecanismo de la potestad discrecional.

(34). En la Exposición de Motivos del Proyecto de ley de Estatuto Básico de la Función Pública se afirma: «Por primera vez se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento que constituyen un auténtico código de conducta».

(35). Existe un antecedente de normativa deontológica penitenciario, pero no en los países de nuestro entorno sino en los países escandinavos.

(36). Es el caso del nuevo estatuto Básico de la Función Pública, que en su artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta, fija como principios propios de ese código los de: «objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, respeto a la igualdad entre hombres y mujeres». A continuación estos principios se desarrollan y matizan en los artículos 53 y 54 dedicados, respectivamente a «los Principios Éticos» y «los Principios de Conducta».

(37). Ya lo Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de estatuto Básico de la Función Pública establece con carácter general para todos los Funcionarios: «Estas reglas se incluyen en el estatuto con finalidad pedagógica y orientadora, pero también como límite de las actividades lícitas, cuya infracción puede tener consecuencias disciplinarias».

(38). Conviene insistir en la idea de que la ubicación en el Ministerio de Interior tiene efectos secundarios indeseables como empujar a la Institución a una estructura de relaciones jerárquicas impropias de la actividad técnica de ejecución penal e incompatibles con una actividad de individualización mediante el empleo del método científico. ¿Sería normal que el jefe de unos científicos antes de que estos comenzaran sus pruebas experimentales les advirtiera previamente cuales deberían ser sus resultados en un determinado porcentaje, para así cumplir sus objetivos prefijados?

(39). A modo de ejemplo cuando un superior utiliza indebidamente una competencia propia para conseguir un fin perseguido por la ley: por ejemplo no conceder un permiso o las vacaciones a un Funcionario, cuando éste las pide sin que existan necesidades de servicio que lo impidan; o un Presidente de la J.T. que retira el uso de la palabra a un técnico que quiere aportar un dato que no le interesa pues es contrario a su voto, y lo hace amparándose en competencia para moderar los debates y a sabiendas de que el Técnico no podrá demostrarlo, porque no quedará reflejado en el acta.

2. ENTRE FUNCIONARIOS E INTERNOS:

Como contrapeso a la relación de sujeción especial a la que hace frente el privado de libertad, la Administración debe ofrecer de manera muy firme un sistema de garantías para tutelar los derechos de los internos.

No es el momento de reproducir el conjunto de normas ya existentes que permiten afirmar que el principio de humanidad de la pena preside el ordenamiento jurídico penitenciario.

Lo que sí procede es plantear el desarrollo de algunos de estos conceptos: estoy convencido de que todas las personas que lean estas palabras no se sentirán identificados con ninguna conducta que implique la lesión de estos derechos, pero también estoy convencido de que todos hemos tenido conocimiento en alguna ocasión de la existencia de algún caso puntual por parte de algún compañero.

¿Puede estudiarse el concepto y características de «trato» a los internos?: no perdiendo de vista el matiz educativo que debe impregnar las actividades de tratamiento puede responderse a dicha pregunta en sentido afirmativo. Es preciso presentar un modelo explicativo basado en los conocimientos de la pedagogía, que guíe uniformemente a todos los Funcionarios, que les evite distorsiones cognitivas⁴⁰ y comportamientos disfuncionales.

3. ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y LA SOCIEDAD:

Resulta innegable que debemos rendir cuentas a las víctimas de los delitos de cómo estamos gestionando, en nombre del Estado ese conflicto penal del que ellos han sido sujetos pasivos y de cuya gestión se les expulsa.

También debemos rendir cuentas a la Sociedad de cómo estamos satisfaciendo el cumplimiento de los legítimos fines de la pena, de sus demandas de aplicación de la justicia en el caso concreto.

Pero debemos hacerlo a través de los mandatarios de la Institución y siendo respetuosos con la debida confidencialidad de datos de los internos, que resultan especialmente protegidos por la ley.

Al mismo tiempo todo interno, en cierta forma resulta ser una víctima de sus propios actos y en todo caso sigue formando parte de esa Sociedad a la que debemos rendir cuentas. Pero ¿qué sucederá si ni siquiera se han establecido esos cauces por los que pueda discurrir la comunicación con la sociedad?

(40). En ocasiones perseveran creencias tales como que el uso de la arbitrariedad es lo que hace imponer la autoridad, que «a veces es mejor dar un tortazo que hacer un parte», o en el otro extremo encontramos a Funcionarios que internalizan la jerga, las pautas de comportamiento, incluso de vida de aquellos con quienes tantas horas pasan juntos: los internos.

Dicho de otra forma: ¿existe la ley del silencio en Instituciones Penitenciarias; la creencia de que es mejor que nada trascienda (y no me refiero evidentemente a los datos confidenciales de los internos); es bueno que suceda esto; es compatible con el deseo de que los internos sigan formando parte de la sociedad en todo momento; no es mejor canalizar legalmente esa información y no dejar que ante acontecimientos esporádicamente noticiables se aborde el mundo penitenciario desde fuera, distorsionándose finalmente su buena imagen?

¿pueden regularse de manera más satisfactoria aspectos tales como el acceso a datos confidenciales de otras personas cercanas a ellos como familiares, abogados, etc.?

4. ENTRE INTERNOS Y SOCIEDAD:

Somos responsables de articular las fórmulas a través de las cuales vamos a reinserir a los internos en la sociedad a la que dañaron y esto implica una intervención con dos antagonistas que deben abandonar ese rol: por ello debemos tomar como objeto propio de nuestro trabajo la comunicación a la sociedad de que a través del tratamiento el interno no va a volver a delinquir y reponer así el clima emotivo lesionado con el delito.

Pero aunque sea a través nuestra es el interno el único legitimado para realizar esa declaración de voluntad.

Asimismo debemos ser garantes de que la sociedad no estigmatice más a los internos de lo que ya lo están por su ingreso en prisión y fijar procedimientos concretos para que la sociedad los reciba tras su excarcelación.

Este apartado recuerda un binomio que debería existir de manera imperativa: el compuesto por victimología y derecho penitenciario. No es posible afirmar que la Institución Penitenciaria actúa éticamente si olvida, si deshereda precisamente a quien prioritariamente debería servir: a las víctimas. Con ello estaría violando uno de los principios constitutivos de la acción ética, al que ya nos hemos referido: el de beneficencia.

5. ENTRE INTERNOS:

Garantizar el respeto entre los internos condiciona cualquier posibilidad de éxito de la actuación ética.

¿La masificación y la ausencia de fórmulas alternativas para paliarla, la insuficiente implantación de las medidas legalmente previstas de separación o clasificación interior (sobre todo en mujeres) le afectan igualmente?

¿En ocasiones el régimen disciplinario se abandona al principio de oportunidad, a la verdad formal, como mecanismo de pacificación carcelaria más que como instrumento de aplicar la justicia disciplinaria?

5.5. LA EVALUACIÓN

Si desde una perspectiva ética puede afirmarse que ha de fomentarse la autocrítica de la conciencia individual, desde un punto de vista deontológico es recomendable exigir una evaluación externa de las conductas tipificadas previamente como deontológicas.

El ámbito de esta evaluación no se circunscribe en exclusiva al propio del ámbito disciplinario pero tampoco debe exceder los límites de la seguridad jurídica. Existen procedimientos⁴¹ que ya se aplican en otros ámbitos, tales como los índices de calidad.

Conocemos incluso experiencias de otros Estados, como Reino Unido y Dinamarca⁴², que merecen allí una valoración positiva sin perjuicio de ser instrumentos aún jóvenes y dignos de mejora.

Steve Gillespie (Prison Service England and Wales)⁴³ se refiere a la medición de la calidad de los servicios, mediante su instrumento: «Measure the Quality of Prisons Life» (MQPL), utilizando incluso el «concepto de decencia», desconocido como tal en nuestro ordenamiento y que podría asemejarse a la moral objetiva («la moral y las buenas costumbres» del artº 1255 del Código civil español), juridificada mediante su incorporación a normas objetivas.

Entre los objetivos que este autor señala destaca la reducción de la reincidencia, que a mi juicio debería ser el objetivo prioritario de la evolución penitenciaria en España.

No podemos perder de vista tampoco que, con carácter más general, pero plenamente aplicable al ordenamiento penitenciario existen ya en España instrumentos de medición de la calidad.

Así, el «Modelo Europeo de Gestión de Calidad Aplicado a la Administración Pública»⁴⁴ define nueve criterios necesarios para desplegar esta actividad, a saber:

«Liderazgo. Planificación y Estrategia. Personas. Cooperación y recursos. Procesos. Resultados en las personas. Resultados en los clientes. Resultados en la sociedad. Resultados Clave».

De todos estos criterios, los cuatro últimos, especialmente, se cohonestan, refutan una de las ideas básicas del planteamiento general expuesto: no cabe acción ética en la Institución Penitenciaria olvidando a las víctimas y a la sociedad que legitima y justifica

su propia existencia por mor de unas necesidades previas, que dicha institución habrá de satisfacer.

Concretamente, el Criterio 6 «Resultados en los clientes», mediría la actuación de la Institución con los internos; el Criterio 7: «Resultados con las personas», mediría su actuación en relación a su propio personal; el Criterio 8: «Resultados en la Sociedad» alude directamente a la descripción de «los logros que se están alcanzando para satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos sociales y de la sociedad en general cuando se vean afectados por el funcionamiento de la unidad administrativa al nivel que resulte pertinente», es decir, mide el cumplimiento de sus obligaciones con las víctimas y la sociedad (a través de la satisfacción de los legítimos fines de la pena); por último, el Criterio 9: «Resultados Clave» persigue medir la consecución de los fines que concretamente se han fijado como expresión de las necesidades anteriormente expuestas, «conocer qué se está consiguiendo respecto a los objetivos contenidos en la planificación y en la estrategia para satisfacer las aspiraciones de los usuarios e interesados de cada unidad».

Para finalizar es preciso recordar varias ideas generales: la primera de ellas que sin libertad no hay posibilidad de existencia de una decisión ética.

Por lo tanto toda actuación que constriña más allá de lo debido la libertad individual de las personas será enemiga de la ética.

En segundo lugar que los valores prosociales, simplificados en la idea básica de «respetar a los demás» es una necesidad compartida por los internos y por la propia Institución.

En base a estas dos ideas me atrevo a reivindicar el vigente sistema de individualización científica puesto a veces en entredicho de manera expresa o tácita, a afirmar que el sistema basado en el tratamiento no ha muerto, no ha fracasado, porque en realidad nunca ha llegado a nacer, nunca se han puesto los medios necesarios para su vida extrauterina más allá de la L.O.G.P. y por último- y esto sí es un verdadero atrevimiento- a invitar a todos los profesionales penitenciarios a que se muevan siempre llevados por la potestas (prestigio social derivado de su actuación sea cual sea su puesto) y nunca solo por el imperium (el poder otorgado a un determinado puesto), que se sientan orgullosos de tener el honor de formar parte de una Institución que pretende hacer el bien y que nunca, bajo ninguna circunstancia, permitan a los acontecimientos restar ni un ápice a su dignidad personal y profesional.

(41). El nuevo Estatuto Básico de la Función Pública tiene, según su Exposición de Motivos, como «elemento fundamental de la nueva regulación, en cualquier caso, la evolución del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia.

(42). Así se puso de manifiesto en el Congreso Internacional Penitenciario de Barcelona, de Marzo de 2006 con las intervenciones de Coyle, A.: «The importance of a set of values and a code of ethics for prisons staff» y de Rentzmann, W.: «Ethical values and the selection, training and professional career of prisons staff. The Danish Experience».

(43). Gillespie, S.: «Planning and assessment in the prisons system».

(44). Universidad de Alicante, www.ua.es/oia/legisla/guigestioncalidad.htm

EVALUACIÓN DEL RIESGO DE REINCIDENCIA EN DELITOS VIOLENTOS

Laura Negrodo

Centro Penitenciario de León

1. INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo, el de los técnicos penitenciarios consiste, en parte, en realizar **predicciones de conducta**.

En las Juntas de Tratamiento decidimos, entre otros asuntos, si un interno está preparado para disfrutar de un permiso de salida, si puede vivir en régimen de semilibertad o si presenta garantías suficientes para la libertad condicional. A la hora de tomar este tipo de decisiones, fundamentalmente lo que realizamos son predicciones de comportamiento, intentando saber **cómo será la conducta del interno en la comunidad**.

Asimismo también predecimos su comportamiento en el momento de la separación interior y de la clasificación inicial ya que debemos valorar cuál será el grado de tratamiento más adecuado así como el módulo en que deberá vivir. En este caso, la predicción se realiza con respecto a **la conducta del interno dentro del medio penitenciario**.

La predicción del comportamiento es una tarea difícil y compleja. Más allá, la predicción del comportamiento violento es aún más difícil, entre otros, por los siguientes **motivos** (Andrés y Redondo, 2004):

La violencia es, afortunadamente, un fenómeno poco frecuente, sobre todo los hechos violentos graves o muy graves. El hecho de que sea infrecuente dificulta su predicción ya que tenemos menos información sobre los determinantes y consecuencias de este tipo de comportamientos.

La dificultad en la predicción de la violencia también radica en su origen multicausal. Una interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales suele ser la explicación más acertada del porqué de una conducta violenta.

La tercera dificultad en la predicción de la violencia es la escasez de instrumentos específicos que existen para ello.

Blackburn (2000) añade la falta de un modelo teórico aceptado universalmente para la comprensión de la violencia como una dificultad más para la evaluación de los comportamientos violentos.

Uno de los aspectos más preocupantes es el hecho de que, a pesar del gran volumen de investigación que existe sobre los factores de riesgo de reincidencia en delitos violentos, algunos estudios han comprobado que los profesionales no los tienen en cuenta, y que, a la hora de realizar sus predicciones, se basan en factores clínico-dinámicos que a veces no tienen soporte empírico (Elbogen, Mercado, Acalora y Tomkins, 2002; citado en Esbec, E. y Fernández, O., 2003).

2. EVOLUCIÓN DE LOS MÉTODOS DE PREDICCIÓN

Los métodos para predecir el comportamiento violento han ido evolucionando en los últimos años desde el método clínico no estructurado a las técnicas actuariales y, finalmente, al método clínico estructurado (Andrés, A., y Redondo, S., 2004; Torrubia, 2004).

a- *Método clínico no estructurado* (primera generación de la evaluación del riesgo)

Históricamente los clínicos, a la hora de evaluar las probabilidades que un delincuente tenía de reincidir, se basaban en el concepto de **peligrosidad**, definido como un rasgo de personalidad que aumentaba las probabilidades de que una persona pudiera llevar a cabo comportamientos violentos.

Esta concepción es la que ha dado lugar al método clínico no estructurado en el que el profesional trata de estimar si un individuo es *peligroso* teniendo en cuenta variables clínicas que considera relevantes, a partir de las cuales, realiza un juicio de las probabilidades de que se produzca la conducta violenta.

Normalmente no está definido ni cómo se recoge la información, ni cuál se recoge ni cómo se conjuga finalmente esta información para tomar una decisión.

Este procedimiento, a pesar de ser el más utilizado incluso en la actualidad, tiene las siguientes **desventajas**:

- *Baja fiabilidad*: comporta una tendencia a la falta de acuerdos entre evaluadores acerca de cómo se han de realizar las evaluaciones y cómo se toman las decisiones.

- *Escasa validez*: existe poca evidencia sobre la precisión de las decisiones tomadas teniendo en cuenta los resultados obtenidos siguiendo otros métodos.

Dernevik (2004) añade otras dificultades inherentes a este método. En primer lugar, destaca que los clínicos son expertos en diagnosticar trastornos mentales o problemas psicológicos, pero no siempre tienen la formación necesaria respecto a la relación entre estos trastornos y la conducta violenta.

Tiene en cuenta también los sesgos derivados de los límites normales del ser humano a la hora de procesar información. Por ejemplo, tendemos a realizar hipótesis en base a la primera información que disponemos de un sujeto, y luego recogemos el resto de los datos con el objetivo de confirmar dicha hipótesis. O también la tendencia a buscar relaciones causa-efecto entre variables que no tienen por qué estar relacionadas en este sentido. Por último, tenemos una capacidad limitada para procesar información. Estos sesgos normales del ser humano se acentúan si utilizamos un método poco estructurado para realizar predicciones de conducta.

A finales de los años 70 y principios de los 80 se llevaron a cabo una gran variedad de estudios que demostraban que los juicios clínicos para estimar la peligrosidad cometían más errores que aciertos. Es famosa en esta época la frase de Monahan de 1981: «...las predicciones de los psiquiatras y psicólogos respecto al comportamiento violento resultan acertadas en tan solo uno de cada tres casos».

Asimismo, Ennis y Litwack en 1974 (citado en Dernevik, 2004) afirmaron que los clínicos, a la hora de predecir la reincidencia, en pocas ocasiones son más efectivos que el azar.

b- *Técnicas actuariales* (segunda generación de la evaluación del riesgo)

El pesimismo de estos estudios llevó a los investigadores a crear unas nuevas técnicas que pudieran mejorar la predicción. Se desechó el término «peligrosidad» por ser un rasgo de personalidad dicotómico sólo poseído por algunas personas, evolucionándose hacia el concepto de «riesgo» que es una variable continua y dinámica y que puede modificarse en función del tiempo y del contexto.

Esta nueva concepción dio lugar a los tests actuariales, que se caracterizan porque han sido diseñados específicamente para predecir el riesgo de comportamientos violentos.

Están formados por factores estadísticamente relacionados con la reincidencia, los cuales han sido detectados por la investigación. De tal forma, que, para evaluar el riesgo de reincidencia de un individuo, se comprobará cuántos de estos factores están presentes en este caso, se incluirá la puntuación obtenida en una ecuación matemática y así obtendremos un porcentaje de riesgo de reincidencia.

La particularidad de estos tests es que no requieren juicio clínico ya que la mayoría de los factores que tienen en cuenta son de tipo histórico y objetivo por lo que sólo se necesita ver si están presentes en el individuo (por ejemplo, edad, sexo, edad del primer incidente violento, etc.). Cada factor tiene un peso específico distinto en función de su importancia en la ecuación predictiva final.

El VRAG (Violence Risk Appraisal Guide) de Quinsey et al. (1998) es el test actuarial más utilizado para evaluar el riesgo de reincidencia de delitos violentos.

Para la evaluación del riesgo de reincidencia de delitos sexuales los tests más conocidos son la *Sex Offender Risk Appraisal Guide* o SORAG y la *Rapid Risk Assessment for Sexual Offense Recidivism* o RRASOR. Este tipo de instrumentos están siendo utilizados sobre todo en EE.UU, Canadá y Reino Unido (Esbec, E., y Fernández, O., 2003).

Su **ventaja** fundamental es que son muy fiables ya que tienen una estructura rígida tanto en la evaluación como en la toma de decisiones y minimizan el papel del juicio clínico por parte de los profesionales. Son sistemáticos e imparciales y poseen una transparencia que no tienen los procedimientos clínicos.

Según Loza (2003; citado en Torrubia, 2004) las tasas de éxito de los juicios clínicos es inferior a un 40% en cuanto a la predicción del riesgo, mientras que los métodos actuariales han aumentado esta precisión obteniendo tasas de aciertos de entre un 60 y un 80%.

La eficacia de las medidas actuariales en la valoración del riesgo ha quedado ampliamente probada en una gran variedad de estudios. Barbaree, Seto, Langton y Peacock en 2001, comprobaron la eficacia de los tests actuariales VRAG, SORAG, RRASOR, Static-99 y MnSOST-R para evaluar la reincidencia general, violenta y sexual en una muestra de 215 internos condenados por delitos sexuales en Reino Unido. Hanson y Thornton en (2000) demostraron también la eficacia de varias medidas actuariales (RRASOR, SACJ-Min y Static-99) esta vez en una muestra de agresores sexuales canadienses.

Las técnicas actuariales también tienen **limitaciones**:

- Enfatizan los factores históricos (como los demográficos o las variables de historia criminal) lo que da lugar a predicciones estáticas que tienen poca utilidad desde el punto de vista práctico ya que no valoran posibles cambios en el individuo que puedan modificar a su vez el riesgo.
- Al estar contruidos con un enfoque empírico hace que las predicciones que realizan sean para un período de tiempo específico en una población específica, por lo que es cuestionable la generalización.

- Predicen la probabilidad de que un individuo cometa cualquier acto violento, sin tener en cuenta la naturaleza, la frecuencia, la gravedad y la inminencia del acto.
- Quizá su defecto más importante es que la valoración actuarial tiende a que los profesionales se desentiendan del proceso de evaluación. Son tan estructurados en su diseño que requieren un juicio profesional mínimo.

c- **Método clínico estructurado (tercera generación de la evaluación del riesgo)**

Tras el éxito de estas técnicas, algunos autores decidieron combinarlas con las técnicas clínicas, para salvar así las limitaciones de ambas, dando lugar al **juicio profesional estructurado**.

En este caso la valoración se lleva a cabo mediante factores empíricamente relacionados con la reincidencia delictiva. Hasta aquí la similitud con las técnicas actuariales porque en este caso algunos factores sí requieren juicio clínico, ya que, además de las variables históricas, se incluyen variables dinámicas que el clínico debe evaluar. Para ello, se ha utilizado el método de evaluación diseñado por Hare para el PCL-R, de tal forma que cada factor será puntuado con «0, 1 ó 2» en función de que esta variable esté «ausente, parcialmente presente o presente» en el individuo.

A pesar de que posee ciertos paralelismos con el método clínico, en este caso, se parte del supuesto de que existe evidencia sobre la capacidad predictiva de las variables clínicas utilizadas y que debería ser uniforme entre los evaluadores que usen esta aproximación estructurada.

Las **ventajas** de este procedimiento son las siguientes:

- Estas directrices nos permiten realizar evaluaciones del riesgo de forma más sistemática, lo que incrementa el acuerdo entre evaluadores.
- No determinan formas de combinación/ponderación de los factores de riesgo (el evaluador va a decidir cómo se combinan).
- Mejoran también la precisión en dichas predicciones.
- Se tiene en cuenta la planificación y elaboración de determinadas intervenciones, como el tratamiento y la supervisión.

3. HCR-20, SVR-20 y SARA

Las escalas que se van a desarrollar aquí se incluyen dentro del procedimiento clínico estructurado. Son:

- La escala **HCR-20** (Historical-Clinical-Risk assessment scheme; Webster, Douglas, Eaves y Hart, 1997), que nos permite valorar el riesgo de comportamientos violentos en general.

- La escala **SVR-20** (Sexual Violence Risk; Boer, Hart, Kropp y Webster, 1997) que evalúa el riesgo de reincidencia en delitos sexuales.

- La escala **SARA** (Spousal Assault Risk Assessment; Kropp, Hart, Webster y Eaves, 1995) cuyo objetivo es la valoración del riesgo de violencia contra la pareja.

3.1. Historia

Estos tres instrumentos fueron elaborados en los años noventa en Canadá. Han llegado a nuestro país en 2005, siendo traducidos y adaptados al español por el Grupo de Estudios Avanzados en Violencia de la Universidad de Barcelona.

Debemos destacar la importancia de que podamos disponer de una adaptación española de escalas de este nivel, ya que pueden ayudarnos como veremos a continuación en nuestra ardua tarea de predecir el comportamiento de los internos.

Estos instrumentos son un trabajo en progreso, actualmente se están evaluando las propiedades psicométricas de estas guías, y se están calculando datos normativos en diferentes muestras. No deben tomarse por tanto como tests psicológicos formales sino como **guías para la valoración del riesgo**. La intención de los autores es su refinamiento y su desarrollo en el tiempo hacia escalas estandarizadas.

Las tres escalas están compuestas por veinte ítems o factores que se han elegido en función del apoyo empírico existente respecto a su relación con la predicción del riesgo de violencia general (en el caso de la HCR-20), sexual (en la SVR-20) o contra la pareja (en el SARA).

3.2. Aplicaciones

Estas escalas se han desarrollado para su aplicación en las valoraciones de riesgo de violencia en contextos forenses (civiles y penales). Su uso es apropiado en los casos en que un individuo ha cometido o presuntamente ha cometido un acto violento.

- Con antelación al juicio: cuando una persona es arrestada por delitos violentos, puede existir la duda de si se le deniega la libertad previa al juicio bajo la asunción de que presentan un riesgo inminente de dañar a personas o qué tipo

de condiciones se deben establecer para la libertad provisional a fin de minimizar o reducir el riesgo percibido.

- Previo a la sentencia: puede ayudarle al juez a decidir entre varias sentencias alternativas y también es de utilidad a la hora de elaborar o recomendar condiciones para otras medidas comunitarias.

- Durante el cumplimiento de la pena de prisión: puede ayudar a los profesionales penitenciarios a elaborar programas de tratamiento, evaluar posibles permisos de salida, tercer grado, etc. Específicamente la HCR-20 también nos ayuda en la tarea de la clasificación inicial y la separación interior, ya que nos permite evaluar el riesgo de cometer actos violentos dentro del contexto penitenciario.

- En el momento de la excarcelación: para evaluar la adecuación o las condiciones de la libertad condicional, así como en la elaboración de un posible programa de prevención de recaídas.

- Jurisdicción civil/familiar: en el caso de las evaluaciones de custodia cuando haya existido este tipo de delitos en el ámbito familiar, por ejemplo.

Estas escalas no deben utilizarse para concluir si un individuo cometió o no un acto de violencia en el pasado, ni sirven para establecer perfiles.

3.3. Descripción

A. HCR-20

El HCR-20 es un check-list (lista de chequeo) de factores de riesgo del comportamiento violento. Se compone de 20 ítems, organizados en 10 factores del pasado (históricos), 5 variables presentes (clínicos) y 5 aspectos del futuro (de gestión del riesgo).

Ítems:

- Históricos (pasado): son los que los autores consideran más útiles en cuanto a su capacidad predictiva:

- o Violencia previa.
- o Edad del primer incidente violento.
- o Relaciones inestables de pareja.
- o Problemas relacionados con el empleo.

- o Problemas con el consumo de sustancias adictivas.
- o Trastorno mental grave.
- o Psicopatía.
- o Desajuste infantil.
- o Trastorno de la personalidad.
- o Incumplimiento de supervisión.
- Clínico (presente): importantes como moderadores de los factores históricos
 - o Carencia de introspección.
 - o Actitudes negativas.
 - o Presencia actual de síntomas de trastorno mental grave.
 - o Impulsividad.
 - o No responde al tratamiento.
- Afrontamiento del riesgo (futuro): son ítems que se encargan de evaluar cómo los individuos se adaptarán en situaciones futuras. Por supuesto, para ello, deberemos tener en cuenta el contexto en el que suponemos que vivirá la persona evaluada.
 - o Ausencia de planes de futuro viables.
 - o Exposición a factores desestabilizantes.
 - o Carencia de apoyo social.
 - o Incumplimiento a los tratamientos prescritos.
 - o Alto nivel de estrés experimentado.

B. SVR-20

Las tasas de reincidencia de los agresores sexuales se sitúan en torno al 10-15% tras 5 años de seguimiento (Hanson y Bussière, 1998). Sin embargo, existe un subgrupo de agresores sexuales cuyas tasas de reincidencia son mucho mayores (Harris et.al., 2003; citado en Hanson y Morton-Bourgon, 2004). La investigación ha tratado de detectar cuáles son las características de este subgrupo de agresores sexuales, para

poder intervenir sobre los factores que les diferencian y así disminuir las tasas de reincidencia.

Se ha evolucionado mucho a este respecto en los últimos 15 años.

Hanson y Morton-Bourgon (2004) han intentado descubrir cuáles son los factores más relacionados con el riesgo de reincidencia en delitos sexuales. Para ello, han llevado a cabo un meta-análisis con 95 estudios, que en total, suman una muestra de 31.000 agresores sexuales y cerca de 2.000 predicciones de reincidencia. Los resultados destacan las parafilias y el estilo de vida antisocial como los dos factores más fuertemente relacionados con la reincidencia sexual.

Además, ese estilo de vida antisocial se ha mostrado como el factor predictor más importante para la reincidencia violenta no sexual y también para la reincidencia en general. En este estudio se concluye también que los instrumentos de riesgo actuariales son más eficaces a la hora de predecir que las evaluaciones clínicas no estructuradas. No encontraron diferencias entre las diferentes medidas actuariales utilizadas (por ejemplo, SORAG y Static-99) para predecir reincidencia de tipo sexual. Las medidas actuariales diseñadas para predecir reincidencia en general se encontraron como fuertes predictores de la reincidencia general de los agresores sexuales.

La escala SVR-20 incluye 20 factores que, en opinión de los autores, deberían ser considerados en cualquier valoración mínimamente completa de riesgo de violencia sexual. Estos factores se identificaron a partir de una revisión exhaustiva de la investigación publicada sobre los factores que diferencian a los delincuentes sexuales de los no sexuales y los que se relacionan con la reincidencia de violencia sexual.

- Funcionamiento psicosocial: comprende factores relacionados con el ajuste psicosocial del individuo, la mayoría históricos (con características fijas o relativamente estables) y otros que reflejan funcionamiento pasado y presente:

- o Desviación sexual.
- o Víctima de abuso en la infancia.
- o Psicopatía.
- o Trastorno mental grave.
- o Problemas relacionados con el uso de sustancias tóxicas.
- o Ideación suicida/homicida.
- o Relaciones inestables de pareja.
- o Problemas de empleo/trabajo.

- o Antecedentes de delitos violentos no sexuales.
- o Antecedentes de delitos no violentos.
- o Incumplimiento de las medidas de supervisión previas.
- Agresiones sexuales: refleja los factores relacionados con la historia de las ofensas sexuales del individuo. Aunque estos factores son básicamente históricos, también tienen características dinámicas.
 - o Delitos sexuales graves.
 - o Tipologías múltiples de los delitos sexuales.
 - o Daño físico hacia la(s) víctima(s) de los delitos sexuales.
 - o Uso de armas o amenazas de muerte en el curso de los delitos sexuales.
 - o Progresión en la frecuencia y gravedad de los delitos sexuales.
 - o Minimización extrema o negación de los delitos sexuales.
 - o Actitudes que apoyan o consienten los delitos sexuales.
- Planes de futuro: comprende dos factores de riesgo que reflejan los planes del individuo.
 - o Ausencia de planes de futuro viables.
 - o Actitud negativa hacia la intervención.
- Otras consideraciones: donde se podrán incluir factores que el evaluador considere cruciales para el caso pero que no aparezcan en la lista anterior.

C. SARA

Es una escala compuesta por 20 ítems seleccionados de los diferentes estudios que analizan los factores que diferencian a los agresores de sus parejas de la población general y aquellas investigaciones que detectan los factores que están relacionados con la reincidencia en este tipo de delitos. Estos 20 factores se distribuyen en 5 áreas de contenidos:

- Historial delictivo: numerosos estudios indican que la existencia de una historia anterior de delincuencia, no relacionada con delitos de agresión a la pareja, está fuertemente asociada al riesgo de violencia general y también, más específicamente, con la reincidencia en la agresión sobre la pareja. Los factores son:
 - o Violencia anterior contra los familiares.
 - o Violencia anterior contra desconocidos o contra conocidos no familiares.
 - o Violación de la libertad condicional u otras medidas judiciales similares.
- Ajuste psicosocial: estos factores indican que la violencia está asociada a recientes y continuados desajustes psicosociales:
 - o Problemas recientes en las relaciones de pareja.
 - o Problemas recientes de empleo/trabajo.
 - o Víctima y/o testigo de violencia familiar en la infancia y/o adolescencia.
 - o Consumo/abuso reciente de drogas.
 - o Ideas/intentos de suicidio y/o homicidio recientes.
 - o Síntomas psicóticos y/o maníacos recientes.
 - o Trastorno de la personalidad con ira, impulsividad e inestabilidad conductual.
- Historia de violencia de pareja:
 - o Violencia física anterior.
 - o Violencia sexual y/o ataques de celos en el pasado.
 - o Uso de armas y/o amenazas de muerte creíbles en el pasado.
 - o Incremento reciente en la frecuencia o gravedad de las agresiones.
 - o Violaciones e incumplimientos anteriores de las órdenes de alejamiento.

- o Minimización extrema o negación de la violencia anterior sobre la pareja.
- o Actitudes que justifican o disculpan la violencia contra la pareja.
- Delito/agresión actual (que motiva la valoración)
 - o Violencia sexual grave.
 - o Uso de armas y/o amenazas de muerte creíbles.
 - o Violación o incumplimiento de las órdenes de alejamiento.
- Otras consideraciones: para que el evaluador incluya posibles factores de riesgo específicos del caso

Los tres manuales presentan una definición exhaustiva de cada ítem para que pueda ser codificado adecuadamente, así como una pequeña justificación empírica de su inclusión como factor de riesgo.

3.4. Codificación

Requiere que los evaluadores realicen dos tipos de juicios:

- *A nivel de ítem* los evaluadores deben determinar la presencia o ausencia de cada uno de los 20 factores de riesgo individualmente.
- Después hay que *integrar la información* de los ítems para elaborar una decisión final acerca del riesgo de violencia.

Los ítems se codifican en una escala de 3 puntos, según el grado de presencia de los factores de riesgo:

- «0» o «no», si el factor de riesgo está ausente.
- «1» o «?» indica que el factor de riesgo está posiblemente o parcialmente presente.
- «2» o «sí» indica que el factor de riesgo está claramente presente.

Si no hay información específica acerca de un ítem determinado, o se considera poco fiable esta información, el ítem debe ser omitido y no debe evaluarse. En el contexto clínico, «omitir» debe ser considerado lo mismo que un «0», mientras que en el contexto de investigación, se utilizará el prorrateo para los ítems omitidos.

Se recomienda que los evaluadores tomen una decisión final acerca del riesgo de violencia utilizando una escala simple de 3 puntos:

Bajo: indica que el evaluador cree que el individuo presenta un riesgo limitado de cometer actos violentos, o que este riesgo es escaso o bajo. En general, una decisión de riesgo bajo sugiere que el individuo no necesita ninguna intervención especial o estrategias de supervisión diseñadas para manejar el riesgo de cometer actos violentos, ni se necesita efectuar una supervisión intensiva de los posibles cambios en dicho riesgo.

Moderado: nos indica que el evaluador considera que el sujeto muestra en ese momento un cierto nivel de riesgo de cometer actos violentos. Una decisión de riesgo moderado sugiere que se debe desarrollar un programa de gestión-control del riesgo. Este programa debe incluir, como mínimo algunos mecanismos de re-evaluación sistemática del riesgo.

Elevado: nos indica que el evaluador considera que el individuo tiene un riesgo de violencia alto o muy elevado. Una decisión de riesgo elevado sugiere que hay una necesidad urgente de diseñar un programa de gestión del riesgo que incluiría introducir al sujeto en una lista de máxima prioridad para acceder a los recursos de tratamiento disponibles y programar re-evaluaciones regularmente.

No es posible especificar un método para elaborar el resumen o decisión final que sea adecuado para cualquier situación. Atendiendo a una finalidad clínica, tiene poco sentido sumar los factores de riesgo presentes en un determinado caso y luego utilizar puntos de corte arbitrarios para clasificar a un individuo en las categorías de bajo, moderado o elevado riesgo. Es posible incluso que un evaluador concluya que un sujeto tiene un riesgo elevado para cometer actos violentos basándose en la presencia de un solo factor de riesgo (por ejemplo, una psicopatía grave).

Sin embargo, si no hay factores tan determinantes en uno u otro sentido, normalmente las predicciones de riesgo varían positivamente en función del número de factores presentes, de tal forma que cuantos más factores se valoren positivamente, más elevado será el riesgo de cometer actos violentos. Aun así, debemos ser precavidos, porque la relación entre número de factores presentes y el riesgo de violencia no tiene por qué ser lineal, sino que más bien, tiende a depender de una combinación específica de factores de riesgo. Los autores establecen que en este momento no es ni posible ni deseable desarrollar puntos de corte para determinar el resumen o las decisiones finales sobre el riesgo en contextos clínicos.

Los autores remarcan varias veces el hecho de que estas escalas son un instrumento en proceso, que tienen como objetivo promover el debate entre profesionales y, sobretodo, hacer transparente la base para la toma de decisiones. *Que todos, en la medida de lo posible, utilicemos guías similares de actuación a la hora de valorar el riesgo.*

3.5. Puntos de atención

Existen una serie de aspectos que debemos tener en cuenta si queremos aplicar estas escalas:

- Atender al contexto en el que se hace la predicción. No es lo mismo evaluar la posible conducta violenta de una persona en la comunidad que dentro de la institución.

- El conocimiento científico en que se basa la valoración debe ser constantemente actualizado.

- Normalmente podremos codificar todos los ítems mediante 3 fuentes de información fundamentales: revisión de archivos, entrevista y administración de pruebas estandarizadas (para codificar ítems tipo «trastorno mental», «trastorno de la personalidad», «adicción a sustancias», etc.). La revisión de otras fuentes de información puede ser fundamental para codificar algunos ítems en algunos casos, por ejemplo contactar con amigos y familiares (información que nos puede ser facilitada por los trabajadores sociales).

- Debemos tener cuidado con la sobreestimación de algunos factores. Por ejemplo, en el caso de que un interno tenga un trastorno mental, hay que evaluar la sintomatología actual que el sujeto presenta en el momento de la evaluación.

- Las predicciones deben formularse en términos específicos y para periodos concretos y limitados en el tiempo.

- Puede ser de utilidad hacer predicciones a corto y a largo plazo indicando qué factores podrían contribuir o mitigar el riesgo en cada fase/estadio (factores de riesgo y de protección).

- Las predicciones no se deben formular en términos de SI/NO, sino en términos probabilísticos.

- Es necesario realizar re-evaluaciones periódicas porque algunos factores pueden fluctuar con el tiempo. Por ejemplo, a los 6 meses y al año.

- Una vez realizada la evaluación de los 20 ítems, a la hora de redactar el informe, lo concluiremos con la «valoración del riesgo». Esta sección debe:

- o Estipular los períodos de tiempo para los cuales se pretende predecir.
- o Describir cómo la predicción puede variar con circunstancias situacionales alteradas.

o Emitir preferiblemente juicios probabilísticos del tipo «bajo», «moderado» y «elevado», en lugar de proporcionar porcentajes exactos que por lo general no son fáciles de justificar.

o Intentar establecer la naturaleza, frecuencia y gravedad probables de cualquier acto violento.

o Realizar, a raíz de los factores de riesgo presentes en el caso, sugerencias concretas y prácticas acerca de la reducción del riesgo.

3.6. Apoyo empírico

Por último destacar la gran cantidad de investigación que estas escalas están produciendo en los últimos años tanto en EE.UU y Canadá, como en países europeos.

Douglas y Webster en 1999 estudiaron la validez concurrente del **HCR-20** en una muestra de 75 internos en prisiones de máxima seguridad canadienses. Encontraron que esta escala correlacionaba fuertemente con otros instrumentos de valoración del riesgo como el PCL-R o el VRAG. Su fiabilidad inter-observadores también ha sido probada, encontrándose correlaciones de Pearson de .80 (Douglas, Webster y Wintrup, 1996; citado en Webster y cols., 1997).

Dernevik en 2004 reafirma estos datos, encontrando una fiabilidad y validez relativamente alta en una muestra de delincuentes con trastorno mental en Estocolmo.

La superioridad predictiva de la violencia sexual del **SVR-20** con respecto a una técnica actuarial (en este caso la escala Static-99) ha sido probada en algunos estudios actuales, como por ejemplo el realizado por de Vogel, de Ruitter, van Beek y Mead en 2004 con una muestra de 122 agresores sexuales de un hospital psiquiátrico forense en Dinamarca.

Kropp y Hart en 2000 analizaron las propiedades psicométricas del **SARA** en 6 muestras diferentes de agresores domésticos. Concluyeron que esta escala tiene una buena validez convergente y discriminante con respecto a otras medidas de violencia en general. Encontraron también una fiabilidad (alpha de Cronbach) entre 0.69 y 0.83.

Existe una investigación pionera en España respecto a este tema que ha sido llevada a cabo por Redondo, Luque, Navarro y Martínez en 2005. El objetivo ha sido identificar aquellos factores de riesgo (muchos de ellos incluidos en la escala SVR-20) que permiten diferenciar a los agresores sexuales reincidentes de los no reincidentes. Los resultados obtenidos permiten identificar los siguientes perfiles:

Tabla 1. Perfiles de los agresores sexuales no-reincidentes y reincidentes.

Extraído de Redondo, Luque, Navarro y Martínez (2005)

Perfil de los no-reincidentes	Perfil de los reincidentes
Cometieron su primer delito sexual condenado en torno a los 34 años	Cometieron su primer delito sexual condenado hacia los 25 años
Han sido condenados por 1-2 delitos sexuales y 3 delitos en total	Han sido condenados por 4 delitos sexuales y unos 7 en total
Su carrera criminal previa ha durado en torno a 3 años	Su carrera criminal previa ha durado alrededor de 9 años
¾ partes han ingresado una sola vez en prisión y han estado reclusos durante 5,5 años	Han ingresado varias veces en prisión y han estado reclusos durante 8 años
Salen mayores de prisión, alrededor de los 40 años	Salen más jóvenes de prisión, alrededor de los 33 años
La mayoría han tenido trayectorias laborales estables	Más de la mitad han tenido trayectorias laborales inestables
Alrededor del 60% tienen hijos	Menos del 40% tienen hijos
Suelen abusar del alcohol	Suelen abusar del alcohol, pero 1/3 consumen preferentemente otras drogas
Sus víctimas han sido tanto chicas mayores como menores de 14 años y en la mitad de los casos conocidas previamente	Sus víctimas son chicas mayores de 14 años desconocidas
Psicopatía (PCL): 1/5 parte de ellos puntúan en el Factor II (conducta antisocial) y un 3,7% tienen perfil psicopatológico	Psicopatía: más de ½ puntúan en el Factor II (conducta antisocial) y un 38,5% tienen perfil psicopático
El 46,5% han recibido tratamiento	El 14,3% han recibido tratamiento

4. CONCLUSIONES

La importancia de la valoración del riesgo va aumentando. A lo largo de los años 90, en 17 estados de los EE.UU., se instauró una ley que cuando un agresor sexual termina su condena, un comité formado por psicólogos y psiquiatras evalúa si este individuo puede ser etiquetado como un Agresor Sexual Violento (Sexually Violent Predator, SVP) o como una Persona Sexualmente Peligrosa (Sexually Dangerous Person, SDP). Si es así, se pospondría la puesta en libertad de esta persona y se llevarían a cabo re-evaluaciones periódicas hasta comprobar que el riesgo de reincidencia ha disminuido lo suficiente para poder ser puesto en libertad (Sreenivasan, S., Weinberger, L.E., y Garrick, T., 2003). Leyes de este tipo acentúan la importancia de realizar predicciones lo más sistemáticas y fiables que podamos.

En nuestro trabajo diario necesitamos hacer predicciones del riesgo fiables y válidas dada la importancia que las mismas tienen para la vida de los internos así como para la sociedad en general.

Escalas como HCR-20, SVR-20 y SARA suponen una ayuda importante para esta tarea, ya que nos permiten identificar los factores de riesgo de reincidencia que, actualmente, tienen un mayor soporte empírico.

La utilización de escalas de este tipo puede ayudarnos tanto a realizar predicciones de conducta más eficaces, como a identificar los factores que debemos trabajar con los delincuentes violentos en los programas de tratamiento.

Por último, alentar a los investigadores para que dirijan su mirada a estos aspectos y podamos así comprobar la eficacia de estas escalas en la predicción del riesgo de comportamientos violentos en muestras penitenciarias españolas.

5. REFERENCIAS

- Andrés, A. y Redondo, S. (2004). Aportaciones psicológicas a la predicción de la conducta violenta: reflexiones y estado de la cuestión. *I Congreso de Psicología Jurídica en Red*.

- Barbaree, H.E., Seto, M.C., Langton, C.M., y Peacock, E.J. (2001). Evaluating the predictive accuracy of six risk assessment instruments for adult sex offenders. *Criminal Justice and Behavior*, 28(4): 490-521.

- Blackburn, R. (2000). Risk assessment and prediction. En: J. McGuire, T. Mason y A. O'Kane (Eds.), *Behaviour, Crime and Legal Processes: A guide for forensic practitioners*. Chichester: Wiley.

- Boer, D.P., Hart, S., Kropp, P.R., y Webster, Ch.D. (1997). SVR-20. Manual de valoración del riesgo de violencia sexual. Adaptación: Hilterman, E., y Andrés-Pueyo, A. (2005). Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (GEAV). Publicacions I Edicions de la Universitat de Barcelona. Barcelona.

- de Vogel, V., de Ruiter, C., van Beek, d., y Mead, G. (2004). Predictive validity of the SVR-20 and Static-99 in a Dutch Sample of Treated Sex Offenders. *Law and Human Behavior*, 28 (3), 235-251.

- Dernevik, M. (2004). *Structured clinical assessment and management of risk of violent recidivism in mentally disordered offenders*. Estocolmo: Centro para la prevención de la violencia, Karolinska Institutet.

- Douglas, K.S. y Webster, C.D. (1999). The HCR-20 Violence Risk Assessment Scheme. Concurrent validity in a sample of incarcerated offenders. *Criminal Justice and Behavior*, 26 (1), 3-19.

- Esbec, E., y Fernández, O. (2003). Valoración de la peligrosidad criminal (riesgo-violencia) en psicología forense. Instrumentos de evaluación y perspectivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 3(2), 65-90.

- Hanson, R.K., y Bussière, M.T. (1998). Predicting relapse: A meta-analysis of sexual of sexual offender recidivism studies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 66(2), 348-362.

- Hanson, R.K. y Morton-Bourgon, K. (2004). Predictors of sexual recidivism: an updated meta-analysis. Public Works and Government Services Canada.

- Hanson, R.K., y Thornton, D. (2000). Improving risk assessments for sex offenders: a comparison of three actuarial scales. *Law and Human Behavior*, 24(1), 119-136.

- Kropp, P.R. y Hart S.D. (2000). The Spousal Assault Risk Assessment (SARA) Guide: Reliability and Validity in Adult Male Offenders. *Law and human behavior*, 24 (1), 101-118.

- Kropp, P.R., Hart, S.D., Webster, C.D., y Eaves, D. (1997). S.A.R.A. Manual para la valoración del riesgo de violencia contra la pareja. Adaptación (2005): Andrés-Pueyo, A., López, S. Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (GEAV). Publicacions I Edicions de la Universitat de Barcelona. Barcelona.

- Redondo, S., Luque, E., Navarro, J.C., y Martínez, M. (2005). Análisis empírico de las características y los factores de riesgo de reincidencia en una muestra de agresores sexuales encarcelados. *Anuario de Psicología Jurídica* (15): 135-157.

- Sreenivasan, S., Weinberger, L.E., y Garrick, T. (2003). Expert testimony in sexually violent predator commitments: conceptualizing legal standards of «mental disorder» and «likely to reoffend». *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 31 (4): 471-485.

- Torrubia, R. (2004). Predicción de la violencia. *I Congreso de Psicología Jurídica en Red*.

- Webster, Ch.D., Douglas, K.S., Eaves, D., y Hart, S. (1997). HCR-20. Guía para la valoración del riesgo de comportamientos violentos. Adaptación: Hilterman, E., y Andrés-Pueyo, A. (2005). Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (GEAV). Publicacions I Edicions de la Universitat de Barcelona. Barcelona.

CONCLUSIONES:

- 1.- Mejorar las predicciones del comportamiento violento de los internos a través de la utilización de dichas escalas.
- 2.- Utilización de las escalas como una herramienta mas en el diseño de los programas de tratamiento.
- 3.- Dada la validez, fiabilidad y utilidad de las escalas, necesidad de formar a los diferentes profesionales utilización e interpretación de las mismas
- 4.- Necesidad de adaptar estas escalas a la población penitenciaria

CHARLA COLOQUIO CON VIRGILIO VALERO GARCÍA, SUBDIRECTOR GENERAL DE TRATAMIENTO Y GESTIÓN PENITENCIARIA

Agradezco a los organizadores de estas jornadas el que me hayan invitado, ofreciéndome un espacio para poder dirigirme a todos los presentes. Considero que es una oportunidad que no debemos desaprovechar, al menos los que tenemos alguna responsabilidad en la Institución Penitenciaria

En el momento presente, es un dato que quiero destacar, la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, tiene un Equipo de Dirección, en el que la mayoría de sus miembros pertenece al Cuerpo Superior de Técnicos de nuestra Institución. Espero podamos ofrecer resultados, en términos de eficacia, en nuestra tarea, que ayuden a consolidar la idea de que son los miembros de este Cuerpo quienes dirijan la Institución, y para ello debemos prepararnos. Es el momento de ser responsables. No hay nadie más a quién responsabilizar.

La Directora General y todos los miembros de su equipo creemos en la reinserción y, por lo tanto, en uno de los fundamentos básicos del artículo 25.2 de la Constitución Española. Para la consecución de este objetivo hemos ido adquiriendo nuevas responsabilidades.

Creemos en el tratamiento penitenciario y en la adaptación del mismo a cada una de las personas que lo necesitan. Así pues, estamos muy interesados en demostrar la utilidad del tratamiento, en ayudar a que exista motivación para realizarlo y en aumentar la importancia de la necesidad de transmitir su uso, aunque que haya que superar todas las dificultades que la intervención conlleva.

La intervención produce resultados, tal y como se ha demostrado en los diferentes estudios empíricos recogidos por la literatura científica. No se puede hablar del fracaso de la rehabilitación, con la ligereza con que se hace, a pesar de que, el mismo tratamiento no es eficaz para todas las personas.

La Dirección General de Instituciones Penitenciarias, como he mencionado, cree en el principio de reinserción y en el tratamiento como instrumento para conseguirlo, mediante el diseño de programas y la utilización de técnicas específicas, actividades y tareas para cubrir áreas carenciales de las personas.

Tenemos que implicar al mayor número de internos posible, intentado conseguir mejoras personales. Con ello conseguiremos una reducción de la reincidencia empírica, que contribuye a una mejor defensa social y, por tanto, también una mayor reducción de las víctimas. Se pretende rebajar la reincidencia del 45% actual, en 12-14 puntos.

Para facilitar la implantación este objetivo se ha creado una nueva área que organice y dirija el diseño y evaluación de programas, con un grupo específico de profesionales, que hará viajes a diferentes Centros y evaluará los programas que se están llevando a cabo, intentando dar todo el soporte necesario y ayuda a los Técnicos que así lo soliciten, no sólo en la evaluación sino también en la programación.

Somos conscientes de la carencia de recursos humanos para llevar a buen término todos los programas que deberían realizarse, además, de saber que no tenemos costumbre en la intervención.

Cabe recordar, en este punto, que la polarización entre Régimen y Tratamiento no favorece nada la consecución de los objetivos perseguidos por la Dirección General y ha tenido y tiene una gran influencia el haberse dejado llevar por una seguridad, mal entendida, a mi juicio, que predomina sobre el tratamiento, que en el fondo es seguridad.

La Dirección General en el desarrollo de la política penitenciaria que pretende, ha creado la Subdirección General de Medio Abierto y Medidas Alternativas, ha querido escenificar, de manera real hacia donde se dirige y qué objetivos persigue.

Tanto el medio abierto, como las penas y medidas alternativas, están teniendo mucho desarrollo en la actualidad (se han triplicado las suspensiones de condenas, la pena de localización permanente, el trabajo en beneficio de la comunidad y las medidas de seguridad no privativas de libertad). Por esto debemos aumentar los recursos y la calidad de intervención con estas personas, ya que, tienen sujeción de asistencia a programas específicos, que requieren una cualificación profesional, especialmente en los delitos de violencia de género.

Pero tenemos serios problemas para incrementar las RPTs y tampoco abunda el personal preparado, y aunque sabemos que tenemos que aumentar y optimizar los recursos para llevar a cabo los diferentes programas, en la actualidad, son limitados

. Se está intentado realizar convenios con determinadas Universidades, Asociaciones y Comunidades Autónomas, para que nos aporten profesionales y terapeutas, que nos ayuden a cubrir este tipo de medidas, intentando solventar los problemas económicos que muchas veces conllevan. No obstante, en la medida que es posible, se está intentando utilizar los mismos profesionales de Instituciones Penitenciarias.

Por otra parte y hablando de medio abierto, y en concreto del tercer grado, desearía que quede claro lo siguiente: el incremento de personas en tercer grado no obedece a ninguna consigna para sacar a gente a la calle y vaciar las prisiones.

Más bien tendríamos que plantearnos el por qué de tanto internamiento de gente en prisiones, teniendo en cuenta, que en España es donde la tasa de encarcelamiento es mayor (la 1ª de toda Europa), y sin embargo, la tasa de criminalidad es de 20 puntos por debajo de la media europea.

Nos hemos acostumbrado a un funcionamiento en el que la seguridad es primordial. Hemos sido excesivamente conservadores y restrictivos, hasta tal punto, que el porcentaje de 3º grados total, a mediados del año 2004, estaba situado en el 10'9% de la población penada de nuestra Institución, mientras que, en la Administración Catalana, el porcentaje de terceros grados viene siendo del orden del 25% de la población (en la actualidad, en la DGIP, el porcentaje de terceros grados está en torno al 22'12% en mujeres y del 14'62% en hombres). Hemos pasado del 10'9% al 15'22% en los últimos años, y aunque hemos mejorado, tenemos que seguir trabajando en esta línea.

En las clasificaciones iniciales se nos escapa, por inercia, mucha gente clasificada en 2º grado que podría estar en 3º, por sus perfiles personales. El 31'5% de las revisiones que se hacen son en tercer grado: hemos mejorado el ritmo, pero llegamos tarde, porque los clasificamos en tercer grado cuando ya están en libertad condicional o cuando les falta poco para llegar a la libertad condicional (hay mucha producción pero muchas bajas). Recuperar el perfil de medio abierto es contribuir a la seguridad, ya que está demostrado, que aquellas personas que terminan el cumplimiento de sus condenas, en este régimen, reinciden menos y eso defiende mejor a la sociedad.

También debemos conocer y utilizar correctamente los medios telemáticos y las posibilidades que tiene su utilización, para que podamos tener un mayor control de los

internos y para que estén integrados dentro del sistema social (existen recursos económicos dedicados a estas tecnologías). Además, tenemos que potenciar la utilización del art. 100.2, como vía para llegar al tercer grado, y no verlo como un 3º grado encubierto, sino, como parte de una planificación y de un programa de tratamiento concreto. Actualmente tenemos alrededor de unos 800 internos con medios telemáticos, y unos 300 en régimen del artículo 100.2.

El contenido estrella del momento y de la actual filosofía penitenciaria son los programas de tratamiento, como sabéis Uno de nuestros objetivos es que ningún profesional se niegue a realizar un programa de intervención por falta de formación.

Cursos de formación habrá, de manera constante, para todos los profesionales, especialmente en temas de agresores sexuales, violencia doméstica, primer grado, disminuidos psíquicos, jóvenes, prevención de suicidios y extranjeros. No podemos dejar de implicarnos por falta de formación.

Así pues, para iniciar un programa específico de tratamiento hace falta formar a los profesionales, después se diseña el programa, se aplica y por último se evalúa. En este recorrido contáis con la ayuda de los profesionales de la Dirección General.

Os deseo suerte en vuestro trabajo. Muchas gracias.

Respuestas a las preguntas que se le hicieron:

- Toda esta filosofía tratamental debe transmitirse a los profesionales a partir de las reuniones con los Directores y Subdirectores de los Centros Penitenciarios, y también a través de Instrucciones y Circulares, que al fin y al cabo son las que concretan el trabajo a realizar en los centros y las que recogen y ajustan los criterios.
- La formación y la intervención deben tener carácter multidisciplinar, no sólo para psicólogos, ya que en determinados programas, caben todas las figuras que forman parte del área tratamental.

- Sabemos que en los CIS aún no existen las plantillas adecuadas de profesionales, con una mayor carga de trabajo para los que allí desarrollan su labor. En algunos de los CIS nuevos, en los más grandes, habrá un equipo propio, y en todos tienen que estar las RPTs bien dotadas, para que los profesionales puedan dedicar el tiempo necesario para llevar a cabo intervenciones. Por el momento, las RPTs son insuficientes.

- El proyecto de la nueva LOGP introduce modificaciones en los establecimientos de unidades de madres, especialmente para la mejora de los niños, con una intervención diferenciada.

SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN IRREGULAR EN ESPAÑA EN EL AÑO 2006

José María Moreno Moreno

Comisario jefe de la unidad contra redes de inmigración y falsedades documentales

Comisaría General de extranjería y documentación

1.- MODUS OPERANDI. RUTAS.

1.1 Modus Operandi

En primer lugar, hay que hacer una diferenciación entre el **modus operandi** de las redes dedicadas al tráfico de inmigrantes, y de las redes dedicadas al tráfico de personas para su posterior explotación sexual o laboral.

La diferencia fundamental consiste en que las primeras tienen como objetivo trasladar a los inmigrantes hasta el país de destino cobrando un precio por ello, mientras que las segundas tienen como objetivo el sometimiento o explotación de las personas a las que captan, normalmente mediante engaño, después de haberlas trasladado hasta el lugar donde van a ser explotadas.

En relación a las redes dedicadas al tráfico de inmigrantes, las de mayor incidencia en España son las procedentes de América, Europa del Este y el continente africano. Estas organizaciones, tras conseguir captar a los aspirantes a la inmigración ilegal en sus países de origen, proceden a trasladarlos hasta el punto de destino, facilitándoles el cruce o paso clandestino por fronteras terrestres aéreas o marítimas.

Para ello, dichos grupos, como se ha señalado anteriormente, se encargan del traslado y alojamiento de los inmigrantes, facilitando el medio de transporte, así como la documentación, bien falsificada u obtenida fraudulentamente, e instrucciones para intentar cruzar la frontera.

Dentro de dichas redes se encuentran, los **traficantes** que organizan los traslados, los **dueños de los alojamientos** o «**guettos**», en donde se esconden los inmi-

grantes ilegales, que en muchos casos también son propiedad de los propios traficantes, los **pasadores** que se encargan del traslado de los inmigrantes hasta otro lugar donde son recogidos por otro de los pasadores, y además en caso del traslado por vía marítima, como sucede principalmente con la inmigración procedente de África, **los tripulantes y los constructores de las embarcaciones** (en el caso de las de tipo «cayuco»).

El **modus operandi** de las redes dedicadas a la explotación sexual o laboral, es semejante en lo que se refiere a la captación y traslado, si bien se diferencian en la explotación de las víctimas. Las redes cuyo fin es la explotación laboral, tienen a las víctimas sometidas a unas condiciones muy extremas de trabajo, con una total ausencia de los derechos que tienen los trabajadores. Las redes de explotación sexual, se une al componente de las condiciones extremas de trabajo la violencia que ejercen con las mujeres.

-CAPTACIÓN: Las víctimas son captadas, aprovechando la pésima situación, tanto económica como social del entorno y de la familia, para ello pueden utilizar anuncios con **ofertas de empleo engañosas**, que publican en prensa y medios de comunicación. Estas ofertas de empleo suelen orientarse **al sector hostelero** (bailarinas, camareras, cantantes, etc.) o **con el servicio doméstico** (cuidado de personas, asistentes, etc.), también, son importantes, las ofertas en el sector de la **construcción**, como **peones agrícolas** o en los **talleres textiles**.

En algunas ocasiones, las mujeres saben que vienen a prostituirse, si bien las condiciones que se prometen no se corresponde con el verdadero y cruel sometimiento con el que se van a encontrar.

En otras ocasiones, estas organizaciones actúan y realizan las citadas ofertas de empleo a través de agencias de viajes, de modelos o matrimoniales, que pertenecen a los miembros de las mismas.

-FINANCIACIÓN: Otro de los problemas que tienen estas mujeres es la financiación del viaje por lo que la misma organización facilita la denominada bolsa de viaje y los documentos necesarios para el trayecto como son, pasaportes, visados Schengen, cartas de invitación o permisos de residencia y trabajo, todo ello con el perjuicio que conlleva hacia la víctima, ya que con este pretexto se adquiere una deuda que las organizaciones hacen casi imposible que se pueda devolver, con lo que así el control sobre ella es total.

-TRASLADO: Una vez que el viaje está preparado y la mujer lista para partir, son trasladadas al país de destino (España) por la ruta que previamente ha elegido la organización, siendo acompañadas en algunas ocasiones por un miembro de la red denominado «**pasador**», el cual va a facilitar la entrada de estas mujeres en España.

Con relativa frecuencia las redes mafiosas suelen **cambiar las rutas** de acceso a nuestro país, eligiendo generalmente aquellos puestos fronterizos en donde el control es menos exhaustivo, todo ello con la única finalidad de que la policía no pueda detectar a las mujeres que vienen a ejercer la prostitución.

-EXPLOTACIÓN: LA DEUDA Y EL CONTROL.- En los casos de redes de prostitución, una vez que estas mujeres llegan a España son recogidas por miembros de la red residentes en nuestro país y las alojan en pisos u hostales controlados por la propia organización, en donde les van a comunicar, a las que han sido **engañadas**, que su verdadera función va a ser ejercer la prostitución y a las que **sabían que venían a prostituirse**, cuales van a ser las verdaderas condiciones en las que van a tener que realizar dicha actividad, **y es en este momento en donde empieza el calvario para unas y otras**.

En el ámbito de la explotación laboral, la organización facilita la supuesta documentación a las víctimas amparadas en falsas ofertas de trabajo, si éstas personas no vienen con esas falsas ofertas, una vez en España son engañados por dichos individuos ya que con la promesa de conseguir la documentación para trabajar, les exigen grandes cantidades de dinero por obtenerla. Generalmente en estos casos, los individuos son estafados, y una vez que obtienen el dinero la organización se olvida de ellos, otras veces le facilitan la documentación, pero también, falsificada. Raro es aquellos casos que acaban teniendo la documentación en regla para residir y trabajar en España, pero a un alto precio por ello.

1.2 Rutas

La forma de entrada a España varía en función de los países o continentes de origen.

Por lo que se refiere a los inmigrantes de los países del Este de Europa, la entrada en territorio Schengen la realizan por vía terrestre por las fronteras de Austria y Alemania, para posteriormente, tras atravesar Francia o Italia, entrar a la Península por la frontera del Norte de España.

Es de significar que durante el año 2006, los nacionales procedentes de Rumania y Bulgaria han constituido el mayor flujo de inmigración ilegal procedente de los países del Este de Europa, si bien a partir del mes de enero del año 2007, son ciudadanos de la Unión Europea, con libertad de circulación por todo el territorio de la Unión, por lo que las rutas utilizadas por esta inmigración durante el año 2006, dejan de ser rutas de inmigración ilegal en el año 2007.

Los inmigrantes procedentes del Magreb y del África Subsahariana, intentarán acceder a través de embarcación tipo **patera**, por las Costas del Sur de España, si parten de puntos situados en la costa Norte de Marruecos, o por las del Archipiélago

Canario, si sus puntos de salidas se ubican en la zona sur de Marruecos y del Sahara. También, para esta inmigración, Argelia constituye un punto fundamental tanto de salida hacia las costas españolas, como de tránsito hacia Marruecos. Por un lado, desde las costas de Argelia pequeños barcos pesqueros, o embarcaciones tipo **patera**, intentan acceder a las costas españolas del levante o zona oriental de Andalucía con inmigrantes ilegales a bordo, o bien por otro lado, desde Argelia, las organizaciones dedicadas al traslado de inmigrantes ilegales intentarán acceder a Marruecos por las fronteras terrestres existentes, principalmente la ubicada entre las localidades argelinas de Maghnia y la marroquí de Oujda.

Las embarcaciones tipo **patera** utilizadas para cruzar el Estrecho o alcanzar las Islas Canarias desde las costas marroquíes suelen ser de madera, con un máximo de 6 metros de eslora y 2 metros de manga, y con un motor fuera borda de 15 a 20 CV de potencia, o bien, tipo lancha neumática de 6 a 9 metros de eslora, con 2,5 metros de manga y un motor fuera borda de 40 CV.

No obstante, durante el año 2006, el mayor flujo de inmigrantes que accedieron en embarcación a las islas del Archipiélago Canario, habían partido desde puntos más alejados del continente africano, principalmente de Mauritania y Senegal, como consecuencia de las actuaciones policiales marroquíes que fueron desplazando los puntos de salida de estas embarcaciones desde la zona del Sahara hacia el sur. Por ello, las organizaciones dedicadas al tráfico de inmigrantes empezaron a utilizar un tipo distinto de embarcación, el denominada **cayuco** preparada para recorrer mayores distancias. Estas embarcaciones fabricadas principalmente en Senegal y Mauritania, y utilizadas originariamente para la pesca, están realizadas de madera y recubiertas con fibra de vidrio, poseen de 12 a 18 metros de eslora, y 2 metros de manga, portando normalmente dos motores fuera borda de 40 CV de potencia cada uno, y pudiendo albergar en el caso de las de mayor longitud hasta unos 120 ocupantes.

Los principales puntos de salida de estas embarcaciones han sido las ciudades de Saint Louis y Dakar en Senegal, y de Nouadhibou y Nouakchott en Mauritania.

Por otro lado, procedente del continente africano han partido flujos de inmigración ilegal durante el año 2006 hacia España, que han utilizado embarcaciones de mayor tonelaje para alcanzar las costas españolas. Se trata de la utilización de **barcos mercantes o grandes pesqueros**, con capacidad para transportar a centenares de inmigrantes, siendo este medio el utilizado fundamentalmente por la inmigración procedente del Sudeste Asiático que intenta llegar al continente europeo a través de África. El principal punto de salida de estos barcos es la costa de Guinea Conakry.

Los emigrantes procedentes de Centro y Sur de América necesariamente tienen que utilizar la vía aérea y llegan directamente a España o bien a otros Aeropuertos de los Estados Schengen, como por ejemplo el aeropuerto de Ámsterdam en Holanda.

Es necesario diferenciar en estos flujos de inmigración, la inmigración procedente de países que necesitan visado para acceder al territorio de la Unión Europea, de la de aquellos países que no necesitan visado. Mientras que los ciudadanos de los países que no necesitan visado pueden acceder libremente bajo la apariencia de turistas por los aeropuertos de la Unión Europea, como por ejemplo Brasil y Bolivia, los procedentes de países como Colombia, Ecuador o Perú, que necesitan visado, suelen acceder con documentación falsificada, o bien en su mayoría, con documentación auténtica obtenida fraudulentamente y facilitada por los grupos organizados que al contar con el factor idioma, hacen pasar a estos inmigrantes por ciudadanos de países sudamericanos que no necesitan visado o como ciudadanos españoles.

En relación a las rutas utilizadas por estas organizaciones durante el año 2006 cabe destacar por su importancia o por ser las más novedosas las siguientes:

Rutas africanas:

BENIN CITY (Nigeria) - BAMAKO (Mali) - KAYES (Mali)- MATAM (Senegal)- ROSSO (Mauritania)- NOUAKCHOT (Mauritania) - NOUADHIBOU (Mauritania)- EL AAIUN (Marruecos)- CANARIAS (España).

Nigeria - NIAMEY (Níger) - GAO (Mali) - TAMANRASSET (Argelia)- IN SALAH (Argelia) - EL GOLEA (Argelia) - GHARDAIA (Argelia) - MAGHINIA (Argelia) - OUJDA (Marruecos) - NADOR (Marruecos)-MELILLA (España).

BAMAKO (Mali) - SEGOU (Mali) - MOPTI (Mali) - GAO (Mali) - BORDJ MOKTAR (Argelia) - TAMANRASSET (Argelia) - GHARDAIA (Argelia) - MAGHINIA (Argelia) - OUJDA (Marruecos) - MELILLA (España).

BENIN CITY (Nigeria) - BAMAKO (Mali) - KAYES (Mali)- MATAM (Senegal)- ROSSO (Mauritania)- NOUAKCHOT (Mauritania) - RABAT (Marruecos) - TÁNGER (Marruecos)- CEUTA (Marruecos).

Nigeria - NIAMEY (Níger) - GAO (Mali) - IN SALAH (Argelia) - EL GOLEA (Argelia) - GHARDAIA (Argelia) - MAGHINIA (Argelia) - OUJDA (Marruecos) - CEUTA (España).

Rutas Sudamericanas o Centroamericanas:

GOIANIA (Brasil) - SAO PAULO (Brasil) - PARIS (Francia) - ESPAÑA

GOIANIA (Brasil) – SAO PAULO (Brasil)- LISBOA (Portugal)-ESPAÑA

LA PAZ (Bolivia) – PARIS (Francia) –ESPAÑA

LA PAZ (Bolivia) - MADRID (España)

ASUNCIÓN (Paraguay)- MADRID (España)

QUITO (Ecuador)- AMSTERDAM (Holanda)- MADRID (España)

LIMA (Perú) – CARACAS (Venezuela) – MILAN / ROMA (Italia) – ESPAÑA

QUITO (Ecuador) – LIMA (Perú) – REPÚBLICAS EX YUGOSLAVAS
– AUSTRIA - ESPAÑA.

Rutas Europa del Este:

GIURGIU (Rumania) – RUSE (Bulgaria) – Repúblicas Ex -Yugoslavas – Hungría – Eslovenia – GORITZIA (Italia) – NIZA (Francia) – LA JUNQUERA (España).

BORS (Rumania) – BIHARKERESZTES (Hungría) – Eslovenia – GORITZIA (Italia) – NIZA (Francia) – LA JUNQUERA (España).

TURNUC (Rumania) – BATTONYA (Hungría) – Eslovenia - GORITZIA (Italia) – NIZA (Francia) – LA JUNQUERA (España).

TURNUC (Rumania) – BATTONYA (Hungría) – NICKELSDORF (Austria) – TARVISIO (Italia) – NIZA (Francia) – LA JUNQUERA (España).

MOSCÚ (Rusia) – MINSK (Bielorrusia) / KIEV (Ucrania) – Polonia – PRAGA (República Checa) – Alemania – Francia

2.- INVESTIGACIÓN.

La investigación de estos delitos es muy compleja, **entre otras cosas, debido a que las víctimas, como regla general, se resisten a colaborar con la policía y las autoridades judiciales, ello hace que muchos de estos delitos queden impunes. La negativa a colaborar se debe especialmente:**

1.- Por **miedo a represalias** de la propia organización, que pueden ser materializadas en los familiares residentes en su país de origen o en ellas mismas.

2.- Por que no pueden denunciar al encontrarse prácticamente **secuestradas** lo que les impide acudir a las dependencias policiales.

3.- Otras de las causas es que, las mujeres víctimas de la prostitución, son **trasladadas** por los proxenetas, continuamente, de un club a otro. Por lo que se refiere a la explotación laboral en otras áreas, las víctimas son obligadas a trabajar y residir en el mismo habitáculo o en una casa cerca del lugar de trabajo, donde las condiciones de subsistencia son mínimas.

4.- Por miedo a ser **expulsadas** o deportadas, pues la mayoría de ellas se encuentran en situación irregular.

Para combatir estas modalidades delictivas, las Unidades policiales vienen aplicando las siguientes medidas:

1.- Potenciación de la **investigación** sobre redes de inmigración y documentos falsos, así como la incorporación de la **investigación financiera y patrimonial**, de forma sistemática, de estas organizaciones, ya que se ha podido constatar los importantes beneficios económicos que producen estas actividades ilícitas.

2.- Aumento de las **expulsiones cualificadas**, entendiéndose como tales, las de extranjeros que salen de prisión después de haber cumplido su condena, o quedan en libertad condicional, así como las de aquellos delincuentes habituales, cuya actividad incida negativamente en la seguridad ciudadana.

3.- Potenciar el **análisis y coordinación de la información obtenida de unidades policiales españolas o extranjeras**, convirtiéndola en información operativa que permita de manera efectiva la desarticulación de organizaciones criminales dedicadas al tráfico de personas, inmigración irregular, tráfico de documentos.

4.- **Captación de fuentes de información**, sobre el tráfico de documentos y seres humanos, destinadas a la obtención de información para desarticulación de redes en países de origen, tránsito y destino como forma de prevenir dichas actividades ilegales.

5.- **Colaboración, a través de planes concretos de actuación**, con las Comisaría Generales de Información, Policía Judicial y Policía Científica, así como con otras Instituciones oficiales relacionadas con las actuaciones delictivas cometidas por extranjeros.

6.-Incremento de la **formación especializada** de funcionarios, dedicados a esta rama policial, mediante la programación y realización de cursos específicos, relacionados con el tráfico de personas y detección de documentos falsos.

3.- LA COOPERACIÓN OPERATIVA INTERNACIONAL.

El principal instrumento para la lucha contra estas organizaciones, que no entienden ni de fronteras ni de idiomas lo encontramos en la cooperación internacional, en este sentido, **INTERPOL** y **EUROPOL** permiten dar una respuesta operativa coordinada en las acciones contra redes que actúan, tanto en nuestro país como en países de nuestro entorno, lo cual es necesario porque algunos países representamos simultáneamente una zona de tránsito y un punto de destino para los flujos ilegales de inmigración.

Asimismo, **LA AGENCIA EUROPEA DE FRONTERAS**, creada para la gestión de la cooperación operativa de las fronteras exteriores, con el fin de mejorar la gestión integrada de las fronteras exteriores de los Estados miembros de la Unión Europea, constituye un elemento fundamental en este ámbito, ya que además de la coordinación operativa en materia de gestión de las fronteras exteriores, realiza análisis de riesgos, asiste a los Estados Miembros en la formación de los agentes de fronteras, presta ayuda a estos Estados en situaciones que exijan una asistencia operativa y técnica reforzada en sus fronteras exteriores, y les facilita el apoyo necesario para la organización de operaciones de retorno conjuntas.

En este sentido, y como consecuencia de la llegada masiva de inmigrantes ilegales a las Islas Canarias, esta Agencia puso en marcha dos operaciones para combatir este fenómeno: **operaciones conjuntas HERA I y HERA II**.

La primera de dichas operaciones, supuso en el mes de julio del año 2006 el envío a las Islas Canarias de expertos en identificación de diversos países para colaborar con los expertos españoles en las tareas de identificación de los subsaharianos recién llegados, determinación de las rutas, puntos de salida, asentamientos etc.

La segunda operación mencionada, hizo posible desde el mes de agosto del año 2006 el patrullaje conjunto aéreo y marítimo en aguas territoriales de Mauritania, Senegal y Cabo Verde de los Estados Miembros, en coordinación con las fuerzas de seguridad de estos tres países, interceptando embarcaciones antes de que abandonen las aguas territoriales de los estados en los que se encuentran, produciendo así un importante efecto disuasorio.

Estas operaciones mantenidas durante el año 2006, van a establecerse de nuevo a principios del año 2007.

Otro elemento importante dentro de esta **cooperación internacional**, a efectos de investigación de redes transnacionales, para seguir incrementado la fluidez del intercambio de información entre los países afectados de origen, tránsito y destino, son los contactos bilaterales con los Servicios Policiales de Inmigración y la mediación de los **Agregados de Interior y Oficiales de Enlace**.

Los proyectos analíticos en Europol e INTERPOL complementan los resultados obtenidos en los intercambios de información.

En esta línea, las **relaciones con los Servicios Policiales de Inmigración de los países de origen** de emigrantes ilegales, facilita también la participación y ayuda de las autoridades de esos países en la repatriación de sus nacionales, tanto a nivel individual como a través de vuelos especiales fletados a tal efecto.

Además, como no, la **presencia de funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía en reuniones, seminarios y talleres de trabajo nacionales e internacionales**, relacionados con la inmigración ilegal y el tráfico de personas aporta otra herramienta valiosa en la lucha contra estas organizaciones.

4.- MARCO LEGISLATIVO PENAL.

La investigación y detención de los implicados en las conductas tipificadas en el vigente Código Penal en el marco de la lucha contra la Inmigración Ilegal y el Tráfico de Seres Humanos, se plasma, en el Título XV «De los Delitos contra los Derechos de los Trabajadores» y en el Título XV Bis «Delitos Contra los Derechos de los Ciudadanos Extranjeros» y se recogen como conductas dolosas las reflejadas en los siguientes artículos.

Artº 312, Inmigración Ilegal de Trabajadores y el Tráfico Ilegal de Mano de Obra. Con penas de dos a cinco años y multa de seis a doce meses.

Artº 313, De las Migraciones Fraudulentas. Misma pena que la anterior.

Artº 318, Cuando las conductas son realizadas a través de Personas Jurídicas. Se castiga a las personas, responsables o administradoras de las mismas.

Artº 318 bis, Inmigración Ilegal, Tráfico y Trata de Personas. Con el fin de explotación sexual, se impondrán penas de 5 a 10 años de prisión, en su mitad superior si existiera coacción, violencia o intimidación o se utilizaran menores o incapacitados y hasta un grado superior si se pertenecieran a grupos o a organizaciones dedicadas a este tipo de actividades.

Artº 188 y ss., De los delitos relativos a la Prostitución y la Corrupción de menores, mediante coacción, engaño o abuso de situación de necesidad o superioridad. Con penas de 2 a 4 años y en un grado superior si se utilizaran menores o incapacitados.

Artº 107.[Inhabilitación para el ejercicio de determinado derecho, profesión, ... cuando exista abuso de dicho ejercicio.

El Juez o Tribunal podrá decretar razonadamente la medida de inhabilitación para el ejercicio de determinado derecho, profesión, oficio, industria o comercio, cargo o empleo, por un tiempo de uno a cinco años, cuando el sujeto haya cometido con abuso de dicho ejercicio, o en relación con él, un hecho delictivo, y cuando de la valoración de las circunstancias concurrentes pueda deducirse el peligro de que vuelva a cometer el mismo delito u otros semejantes, siempre que no sea posible imponerle la pena correspondiente por encontrarse en alguna de las situaciones previstas en los números 1º, 2º y 3º del artículo 20.

A este articulado hay que añadirle la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género, que entró en vigor, en su totalidad, el 29 de junio del pasado año, cuyo artículo 17 **garantiza los derechos reconocidos en ella a todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

En relación a esta Ley la Secretaría de Estado de Seguridad elaboró una Instrucción sobre actuación en dependencias policiales en relación con mujeres extranjeras víctimas de violencia doméstica o de género en situación administrativa irregular. Circunstancia a la que se ven sometidas la totalidad de las mujeres víctimas de las redes de tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual, lo que hace empeorar mucho más la situación en la que se encuentran, por las condiciones de explotación, que los responsables de dichos grupos las obligan a realizar.

El artículo 31 de la citada Ley, esta referido a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, estableciendo esta Instrucción que en su actuación, *éstas habrán de tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género, y el artículo siguiente señala que los planes de colaboración de los poderes públicos y los protocolos de actuación que los desarrollen han de contemplar la situación de las mujeres que puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esa Ley, entre las cuales se cita a las inmigrantes.*

Esta misma sensibilidad y especial protección hacia las mujeres inmigrantes víctimas de la violencia de género y doméstica, ha sido recogida por el legislador de extranjería, respecto de las que no se hallan regularmente en nuestro país, estableciendo la posibilidad de obtener autorizaciones de residencia temporal que podrán solicitar cuando se haya dictado en su favor una orden judicial de protección (artículo 46.3 del Reglamento de Extranjería, en relación al 45.4.a), in fine, del mismo y con el art. 31.3 de la Ley).

Por otra parte, la obligación del funcionario policial de dar cumplimiento a lo dispuesto en Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y en la propia normativa de extranjería conlleva igualmente la apertura de procedimiento sancionador en los supuestos de estancia irregular, por lo que se impone la necesidad de conjugar los intereses protegidos por el legislador en ambos casos y, a la vez, dar cumplimiento a lo establecido en las citadas disposiciones legales, cuando comparezcan ante las dependencias policiales mujeres extranjeras para denunciar haber sufrido actos de violencia de género y, como consecuencia de su identificación por el funcionario policial que las asista, se ponga de manifiesto su situación irregular en nuestro país.

5.- DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE INMIGRACIÓN IRREGULAR EN ESPAÑA EN EL AÑO 2006

REDES DE INMIGRACIÓN ILEGAL Y DOCUMENTOS FALSOS RESPONSABLES DETENIDOS

		2006
FAVORECIMIENTO DE LA INMIGRACIÓN ILEGAL (Entrada clandestina)	REDES DESARTICULADAS	96
	RESPONSABLES DETENIDOS	380
CONTRA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES (Explotación laboral)	REDES DESARTICULADAS	63
	RESPONSABLES DETENIDOS	177
PROSTITUCIÓN	REDES DESARTICULADAS	177
	RESPONSABLES DETENIDOS	862
DOCUMENTOS FALSOS	REDES DESARTICULADAS	62
	RESPONSABLES DETENIDOS	304
FRAUDES EN PROCESOS DE DOCUMENTACIÓN (Estafas)	REDES DESARTICULADAS	31
	RESPONSABLES DETENIDOS	98
TOTALES	TOTAL REDES DESARTICULADAS	430
	TOTAL RESPONSABLES DETENIDOS	1.823

VÍCTIMAS DE REDES DESARTICULADAS AÑO 2006

	2006
FAVORECIMIENTO DE LA INMIGRACIÓN ILEGAL	1.099
CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	456
PROSTITUCIÓN	1.832
DOCUMENTOS FALSOS	150
FRAUDES EN PROCESOS DE DOCUMENTACIÓN (Estafas)	119
TOTAL	3.656

VICTIMAS POR DELITO DE REDES 2006

	FAV.	CDT	PROS	DOC FAL	FRAUDE
ALBANIA	1		1		
ANGOLA			2		
ARGELIA	216	6	1		
ARGENTINA		8	8	1	1
ARMENIA		2	1		
BANGLADESH	1				
BIELORRUSIA		2	1		
BOLIVIA	83	37	20	8	6
BOSNIA			1		
BRASIL	46	40	486	51	1
BULGARIA	12	14	42	1	
CHILE		4			
CHINA	81	42	43		1
COLOMBIA	4	6	42	5	6
CONGO	2				
COSTA DE MARFIL			1		
COSTA RICA		2			
CUBA		3	1		1
ECUADOR		3	17		1
ESLOVAQUIA			2		
ESPAÑA		3	4		1
FILIPINAS		2			
GAMBIA		1			
GEORGIA		2	3		
GHANA				4	1
GUINEA BISSAU	15			1	
GUINEA CONACRY		1			
GUINEA ECUATORIAL			1	1	
HONDURAS			1		
INDIA	23				
ISRAEL			1		
LIBERIA			1		
LITUANIA			1		
MACEDONIA			2		
MALI	1	9			
MARRUECOS	144	38	6	24	19
MAURITANIA	3				

VICTIMAS POR DELITO DE REDES 2005
(continuación)

	FAV	CDT	PROS	DOC FAL	FRAUDE
MEJICO			1		
MOLDAVIA		11	4		
NICARAGUA		5			
NIGERIA		1	42	1	3
PAIS DESCONOCIDO	202	5	34	2	64
PAKISTAN	127	15	2		4
PANAMA					
PARAGUAY	54	4	116	15	
PERU			1		5
POLONIA		7			
PORTUGAL				6	
REINO UNIDO					1
REPUBLICA CENTROAFRICANA		1			
REPUBLICA CHECA			1		
REPUBLICA DOMINICANA	2	1	21		
RUMANIA	62	159	722	19	4
RUSIA	7	7	143		
SENEGAL			1	5	
SIERRA LEONA			7		
SRI LANKA	11				
SUDAN	1				
TAILANDIA			2		
UCRANIA		13	8	1	
URUGUAY			4	2	
VENEZUELA	1	2	34	3	
TOTAL	1.099	456	1832	150	119

OPERACIONES CONTRA LA INMIGRACIÓN ILEGAL REALIZADAS POR LAS
AUTORIDADES EXTRANJERAS, EN COOPERACIÓN CON LAS AUTORIDADES
ESPAÑOLAS EN EL AÑO 2006

- ARGELIA

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	60
RESPONSABLES DETENIDOS	20
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	4.214

- BRASIL

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	4
RESPONSABLES DETENIDOS	31
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	20

- CABO VERDE

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	1
RESPONSABLES DETENIDOS	1
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	237

- JAPÓN

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	1
RESPONSABLES DETENIDOS	4
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	--

- MARRUECOS

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	59
RESPONSABLES DETENIDOS	92
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	1.642

- MAURITANIA

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	4
RESPONSABLES DETENIDOS	2
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	142

- RUMANIA

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	2
RESPONSABLES DETENIDOS	4
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	--

- TAILANDIA

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	1
RESPONSABLES DETENIDOS	3
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	--

- SENEGAL

NÚMERO DE OPERACIONES REALIZADAS	45
RESPONSABLES DETENIDOS	43
INMIGRANTES INTERCEPTADOS	1.921

DELINCUENCIA ORGANIZADA Y SUS REPERCUSIONES EN LA INSTITUCIÓN PENITENCIARIA

Angel Herbella Alonso (Director C.P. Alhaurín de la Torre)

Vocal Asesor – Jefe Unidad de Apoyo

Dirección General de Instituciones Penitenciarias

Ante uno de los grandes desafíos del Estado moderno, podemos señalar diferentes conceptos de delincuencia organizada en el ámbito de las NNUU, Unión europea y legislación española:

Para la **Convención de las NNUU** contra la delincuencia organizada transnacional de 15/11/2000, se entiende por «grupo delictivo organizado» como *grupo estructurado de tres o más personas que exista durante cierto tiempo y que actué concertadamente con el propósito de cometer uno o mas delitos graves o delitos tipificados de acuerdo a la presente convención (grupo organizado, blanqueo, corrupción, obstrucción a la justicia) con miras a obtener , directa o indirectamente, un beneficio económico u otro beneficio de orden material.*

Anteriormente, el **Consejo europeo** en 1993 elaboró una lista de características del crimen organizado, que ha diferencia de la anterior definición, requiere para su concepto únicamente la colaboración de más de dos personas, y habla de la sospecha de la comisión de transgresiones criminales graves.

Habla igualmente de lavado de dinero, influencia en la política, medios, administración, autoridades judiciales o la economía, como elementos a tener en cuenta.

En la **legislación española**, la LO 5/1999 de modificación de la LECr., define, ante la alarmante dimensión tanto por su importancia como por el modus operandi con que actúa, la delincuencia organizada como la asociación de tres o más personas para realizar, de forma permanente o reiterada, conductas que tengan como fin cometer alguno o algunos de los siguientes delitos que enumera, como secuestro de personas, prostitución, contra los derechos de los trabajadores, de tráfico de especies de flora y fauna amenazadas, falsificación de moneda, tráfico y depósito de armas, municiones y explosivos, contra el patrimonio histórico, y determinadas formas contra el patrimonio y salud pública; incluyendo los delitos de TERRORISMO.

Aunque he comenzado por la resolución más reciente de las NNUU, me quiero centrar en la legislación española y especialmente en la legislación y medio penitenciario, que han mostrado especial sensibilidad y preocupación por el auge de esta forma de criminalidad.

Así, la **I 6/2006 sobre «protocolo de actuación en materia de seguridad»** habla de delincuencia organizada como «organizaciones criminales que conforme a la investigación criminológica tienen una especial peligrosidad» y define una serie de elementos característicos:

- Estructura más o menos extensa y organizada, cohesión y disciplina interna.
- Carácter cerrado, incluso secreto, que dificulta la observación y la investigación.
- Tendencia al empleo de la violencia, la intimidación o la corrupción para el logro de sus fines y, con frecuencia, para controlar la conducta de otras personas.
- Valores y reglas de conducta propias de la subcultura criminal, apoyadas en un sistema implacable de sanciones.
- En prisión, los jefes o miembros de organizaciones criminales pueden reclutar a otros internos, coaccionar o comprar sus servicios. Tienen medios para preparar fugas y pueden seguir cumpliendo o intentando cumplir funciones de control del grupo organizado o de sus actividades ilegales.

Igualmente, se modifica el colectivo FIES 2 narcotraficantes, por el de «delincuencia organizada», en el que se incluyen todos aquellos internos ingresados en relación con delitos cometidos en el seno de grupos u organizaciones delictivas nacionales o extranjeras, cuya finalidad es la obtención de beneficios económicos y aquéllos que colaboran o apoyan a estos grupos (narcotráfico, blanqueo de dinero, tráfico de personas u otras actividades relacionadas con la ilícita actividad de este tipo de criminalidad); además, se amplían subgrupos del colectivo FIES 5, características especiales, para internos que por sus características criminológicas o penitenciarias precisan de un especial seguimiento (destacando los pertenecientes o vinculados a grupos violentos de carácter racista o xenófobo).

Pero hoy no pretendo hablar de legislación, sino de la repercusión práctica que este tipo de delincuencia tiene o puede tener dentro del medio penitenciario. Pretendo hablar desde la experiencia, análisis y realidad diaria para adoptar mecanismos de precaución o prevención.

Del estudio de este tipo de delincuencia tenemos que partir de varios modelos diferenciados:

- a) **Las organizaciones económicas** españolas o con trascendencia internacional con gran repercusión en los medios de comunicación pero que el riesgo se genera en cuanto a la posible integridad física e intimidad de la propia persona interna, o en cuanto a que puedan seguir en la dirección de sus organizaciones desde el interior del medio penitenciario. (como es el caso de la operación ballena blanca y operación Malaya)
 - b) **Las denominadas Mafias o grupos criminales organizados** que tienen un modus operandi violento y con verdadera disciplina militar. Este supuesto, desconocido, con gran auge en la actualidad (sobre todo en países del este y subsaharianos-tráfico inmigrantes, operación Nilo) merece el estudio en particular por la gravedad e incidencia mediática que tendrían bien en cuanto a incidencias en el régimen penitenciario por el volumen de ingresos en un espacio reducido de tiempo, o bien en cuanto a actos dirigidos contra funcionarios o personal de Instituciones penitenciarias.
- Estos dos modelos parten del entendimiento de la delincuencia organizada como la respuesta a un mercado, y no la creación del mismo (Alejandra Gomez Céspedes).
- c) **Organizaciones terroristas.** Característica del crimen organizado de extrema importancia en España.

Uno de los mayores problemas de la delincuencia organizada es su percepción, es decir, entender que existe. Algunos afirman que no existe, y es que no quieren ver el bosque de la criminalidad estructurada aun en el delito llamado común. Ante esto se necesita de un sistema de justicia penal capaz de entender la complejidad de la delincuencia organizada y contar con diseños institucionales para combatirla a diversos niveles: inteligencia policial, fiscales, inteligencia de fiscalía, jueces, revisión judicial y prisiones (Samuel Gonzalez Ruiz y Eduardo Buscaglia).

Me voy a referir al segundo modelo en el que hay que distinguir diversas **características** observadas que como hemos señalado, pueden afectar a la vida regimetal del Centro Penitenciario como en gran medida a la seguridad personal de los trabajadores penitenciarios:

- Generalmente **la detención e ingreso se produce en grupo más o menos amplio**, lo que les produce un sentimiento de confianza ante el medio y genera un sentimiento ambivalente de temor y respeto reverencial ante el grupo y que permite ramificar las redes de su organización en el interior.

- Proliferan los **grupos juveniles** españoles pero de segunda generación de inmigrantes y con características mixtas en cuanto a su organización.

-Suelen tener gran **poder económico** por la actividad desarrollada durante un periodo de tiempo más o menos prolongado y una organización y estructura más o menos organizada, lo que implica disponer de **apoyo exterior** en cuanto a una planificación de evasión del Establecimiento y continuidad en sus actividades delictivas.

-En muchos casos han estado ingresados en prisión fuera de España, lo que les proporciona una «**cultura carcelaria**», una forma de entender la vida en prisión diferente a la que tenemos en España y absolutamente distinta al conocimiento de nuestros funcionarios de instituciones penitenciarias.

-Proviene de países en guerra o que han pasado recientemente por un conflicto armado, lo que implica una **preparación militar** y una experiencia igualmente difícil de prever y conocer en conflicto interno.

-**Las condenas impuestas suelen ser de larga duración** por el tipo de delitos cometidos, lo cual, mientras que en situación de preventivos puede ser controlable, pasa a ser una situación de incertidumbre al no tener «nada que perder» y mucho que ganar en un intento de fuga.

-No existe una nacionalidad preferente sino que los podemos identificar en general con los **países del este** que pese a tener diferentes idiomas se tienden a identificar culturalmente en situación de privación de libertad. Igualmente hay que prestar atención especial a la congregación en prisión de comunidades argelinas, nigerianas, y en general a todos aquellos entre 20 y 30 años de origen subsahariano.

-El **idioma** lo utilizan en su beneficio (entienden y hablan español lo que quieren y cuando quieren) limitándonos un mayor conocimiento de sus posibles movimientos.

-En caso de cualquier conflicto con otros internos que conlleve responsabilidad disciplinaria, hacen **frente común** aunque sean de diferentes nacionalidades y no pertenezcan a la misma organización criminal manteniéndose en una actitud fría y de reconocimiento de hechos aunque no tengan culpa en el conflicto con expresiones como: «es la ley de la cárcel», «entre nosotros lo solucionaremos», «no hay problema, yo lo asumo». Nunca se les pilla directamente. Acogen términos carcelarios de inmediato (chabolo, carro...).

-Tienden a buscar un **líder** identificado por la presencia física y carisma, que les hace estar separados del resto y unidos entre ellos. La tendencia actual es la configuración de una organización flexible con grupos mixtos o ampliación de su estructura con elementos nuevos de la propia prisión.

-Dedican su tiempo básicamente a la musculación y **ejercicio físico**, lo que les permite tanto mantener la distancia con el resto de internos, como imponer cierto respeto a los funcionarios.

-Suelen protagonizar escasos **incidentes regimentales** aunque de mucha gravedad y casi nunca entre ellos.

-Presentan una actitud de escrupuloso **respeto a las normas** de régimen interior y actitud de observación, lo cual, cualquier incidente podría estar planificado, preparado, y ejecutado con extrema violencia.

-Tanto ellos y más aún nosotros, tenemos un desconocimiento absoluto de la **cultura** de estas personas.

Ante estas reflexiones, es preciso extraer las siguientes conclusiones:

-Cumplen las normas, pero ante las condenas impuestas y su situación económica, cualquier incidente regimental podría ser grave, con uso de extrema violencia y apoyo externo.

-No es descartable el secuestro, chantaje o amenaza a personal penitenciario para intentar conseguir sus fines.

No pretendo ser dramático, y tampoco quiero expresar una realidad descontrolada, pero si es necesario prevenir y así evitar posibles acontecimientos que con el desarrollo tecnológico, económico y organizacional de las estructuras criminales no deja de ser al menos preocupante.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS: MOBBING Y BURNOUT

Rosa Sobrino Sobrino

Psicóloga del CP Madrid-VI (Aranjuez)

1.- INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad humana, individual o colectiva, de transformación de la naturaleza para obtener bienes y servicios sociales. Para llevar a cabo este cambio son necesarias, de manera ineludible, una serie de contribuciones humanas tales como esfuerzo; habilidades y destrezas; dedicación y tiempo...que el hombre aporta a cambio de compensaciones económicas; materiales; psicológicas y sociales que le permitan cubrir y satisfacer sus propias necesidades.

A lo largo del desarrollo humano, los bienes y servicios a producir mediante la actividad laboral, han crecido en complejidad al igual que lo han hecho las tecnologías y las formas organizativas desarrolladas para lograrlo.

La realidad laboral es muy variada. Existen trabajos que proporcionan a las personas oportunidades para desarrollar su propia autoestima. Por el contrario, existen otros, cuyas condiciones no garantizan siquiera la seguridad ni permiten la satisfacción de las necesidades sociales de las personas.

Igualmente, las conceptualizaciones del trabajo han ido sufriendo modificaciones a lo largo de la evolución humana. Se ha entendido este como castigo divino; obligación, derecho; adicción y más recientemente como campo de concentración. Todos estos valores asociados a la actividad laboral han influido, en cada momento, en la sociedad y en la forma de pensar y actuar de las personas. Las actitudes ante el trabajo y los comportamientos en el mismo, individual o colectivamente, influyen en su percepción y vivencia, así como en los patrones de conducta derivados de esta recíproca interacción.

2.- TRABAJO Y ORGANIZACIÓN

La transformación de la realidad mediante el trabajo humano, se ha ido haciendo cada vez más compleja, de forma paralela a como lo han hecho las tecnologías y las formas organizativas creadas para llevarla a cabo. Así la organización del trabajo implica la existencia de un grupo de personas, más o menos grande, con un fin común, dentro de una sociedad general.

En la actualidad, la actividad laboral se desempeña en organizaciones formales complejas que pautan gran parte de la actividad a realizar, las condiciones en que esta se lleva a cabo y las tecnologías y recursos disponibles para ello.

Estas organizaciones son formaciones sociales con una estructura definida, que asigna roles a las personas, desarrolla iniciativas socializadoras; crea cultura; diferencia entre niveles jerárquicos planificando la coordinación entre los mismos; distribuye horarios- tiempos y asigna tareas-espacios para lograr eficaz y eficientemente sus objetivos.

Igualmente, en estas organizaciones existen grupos y asociaciones, que con mayor o menor poder, pretenden influir sobre el funcionamiento de la organización; la asignación de recursos; las estrategias; y la definición y priorización de los objetivos.

Esta realidad social, donde transcurre una gran parte de la vida del hombre, puede ofrecer mejor o peor calidad de vida laboral, de gestión de los recursos humanos, que van a influir, de manera importante, en la experiencia laboral de las personas; en la cobertura de sus necesidades y en el ajuste dinámico entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

Cuando este ajuste es inadecuado y la percepción de la persona es de falta de control sobre su trabajo, surgen las experiencias de estrés, burnout y mobbing que pueden llegar a tener consecuencias irreparables para la salud y el bienestar físico, psicológico, social y organizacional.

La intervención clínica, individualista, insuficiente para atajar estas problemáticas, aunque puede remediar algunos síntomas, no resulta eficaz. La manera racional de solucionarlo pasa por el rediseño de los puestos de trabajo; la reorganización de los turnos y horarios; la estimación adecuada de las cargas de trabajo, físicas y mentales; la redefinición de roles y solución de conflictos; el rediseño de las estructuras organizativas; el diseño de planes de carrera; la formación y desarrollo de equipos humanos y el desarrollo organizacional.

3.- EL TRABAJO COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Las condiciones laborales han variado de forma vertiginosa, no así las condiciones biológicas del ser humano. Las exigencias impuestas por la globalización de las comuni-

caciones, la economía y la informática han incrementado las demandas, en muchos casos, de difícil cumplimiento, aumentado la carga de estrés en los puestos de trabajo.

El sistema interactivo hombre-trabajo está mediado por los valores personales y culturales; experiencias; personalidad; situación social y la forma de percibir o atribuir como amenazante una situación determinada y movilizar todos los recursos para hacerle frente.

El estrés laboral se define como el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo. La Comisión Europea lo define como « el conjunto de reacciones emocionales; fisiológicas; cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo, caracterizándose por altos niveles de excitación y angustia, y con frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación» (DGEAS. Comisión Europea, 1999).

Los estresores ocupacionales se definen como el conjunto de situaciones físicas y psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y con frecuencia producen tensión y otros problemas a quienes lo padecen. El estresor siempre va a depender de la apreciación personal; de la vulnerabilidad; de las características personales y de las estrategias de afrontamiento individuales, grupales y organizacionales.

3.1.- CONDICIONES DE ESTRÉS LABORAL

Existen una serie de condiciones laborales que propician la aparición del estrés crónico. Estas pueden venir motivadas por:

3.1.1.- Ambiente laboral inadecuado, compuesto por los estresores físico-químicos del medio ambiente del trabajo y definidos por la Higiene del Trabajo.

3.1.2.- Alteración de los ritmos biológicos, estrés ocasionado por los ritmos y patrones horarios que inciden sobre los ritmos circadianos, modificando las secreciones hormonales, el ritmo metabólico y los ciclos del sueño y alterando las variables biológicas del organismo.

3.1.3.- Responsabilidades y decisiones importantes, que tienen que ver, sobre todo, con la carga mental.

3.1.4.- Condiciones laborales inadecuadas, relacionadas con la falta de estabilidad en el empleo.

3.1.5.- Exposición a riesgos y peligros, la percepción de esos riesgos puede producir mayor o menor ansiedad, agravada por determinadas características de personalidad, que pueden repercutir en su propia seguridad y en la de quienes le rodean.

3.2.- IDENTIFICACIÓN DE ESTRESORES

Las características del estresor vienen determinadas por la intensidad, frecuencia, duración, novedad, así como con la especificidad del momento en que ocurre. Igualmente, la susceptibilidad al estrés va a variar en función del grado de control percibido, el grado de predicibilidad, la esperanza de mejora y el apoyo social del individuo. Según la clasificación de Slipak y otros, se diferencian:

3.2.1.- Estresores extraorganizacionales, son los que se plantean fuera del ámbito laboral y comprenden los factores familiares; político-sociales y económicos que inciden sobre la persona.

3.2.2.- Estresores intraorganizacionales, propios de la organización, que tienen que ver con el ambiente laboral; el contenido del trabajo; las relaciones interpersonales y las políticas de recursos humanos que la definen. Se clasifican en varios grupos:

A. - Estresores del ambiente físico.

B.- Estresores de nivel individual, distinguimos:

1.- Sobrecarga por sobreestimulación, ya sea objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de la persona.

2.- Conflicto de rol, objetivo o subjetivo, que ocurre cuando las expectativas y demandas emitidas por los miembros del conjunto de rol, no se corresponden con las expectativas y demandas sobre la conducta esperada de la persona que ocupa una determinada posición o persona focal.

3.- Ambigüedad de roles, cuando no existe claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades.

4.- Carrera laboral, se refiere a las discrepancias y dudas sobre la inseguridad en el trabajo; transiciones de carrera; infrapromoción y promoción excesiva, así como a los estresores presentes en los distintos estadios del desarrollo de la carrera, que pueden frustrar las legítimas aspiraciones del individuo.

C.- Estresores de nivel grupal: Se incluyen los relacionados con variables de tipo grupal, tales como la presencia y densidad social en los lugares de trabajo, los tipos de relaciones, con los superiores, compañeros, subordinados, usuarios y clien-

tes. Todas ellas tendrán incidencia en la cohesión, clima, presiones y conflicto grupal.

D.- Estresores de nivel organizacional:

1.- El clima laboral: Toda organización tiene una cultura, un carácter, una atmósfera particular que la define y diferencia de otras organizaciones. Este clima condiciona la conducta de los sujetos que lo integran, pero su valoración es difícil ya que entran en juego apreciaciones de tipo subjetivo.

2.- Los estilos gerenciales: Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada o por una mayor o menor posibilidad de participar en la toma de decisiones.

3.- Las nuevas tecnologías: Su incorporación en las organizaciones tiene importantes implicaciones para numerosos aspectos laborales y organizacionales. Los estresores pueden provenir de los aspectos ergonómicos; de las demandas planteadas en relación a las tareas y al puesto de trabajo; de la adaptación a los cambios producidos por las nuevas tecnologías; y de las demandas

del trabajo con ordenador, así como del control sobre el ritmo y las pautas del trabajo.

4.- Diseño y características de los puestos: Estudios sobre el contenido del trabajo, el diseño de tareas y de puestos, la motivación y el propio comportamiento humano en el trabajo, han permitido poner de relieve una serie de variables como la oportunidad para el control, oportunidad para el uso de habilidades, variedad de la tarea, feedback de la propia tarea, identidad de la tarea y la complejidad del trabajo.

4.- EL BURNOUT

Abunda la literatura científica en escritos y estudios sobre el fenómeno originalmente denominado como burnout, cuyo significado literal es quemado. Algunos lo traducen como desgaste psíquico en el trabajo o síndrome de quemarse por el trabajo. En castellano, se le denomina como síndrome de estrés laboral asistencial.

Es Freudenberguer el que por primera vez, en 1974, hace alusión a este fenómeno, al observar una serie de manifestaciones de agotamiento en los psicoterapeutas de una clínica, para explicar el proceso de deterioro de los cuidados profesionales en los usuarios.

Burnout y estrés aparecen como conceptos sinónimos, íntimamente relacionados, a pesar de que presentan diferencias significativas. Así el burnout se entendería como un estrés crónico experimentado en el contexto laboral cuyos efectos siempre son negativos, mientras que el estrés se experimentaría en múltiples contextos teniendo efectos positivos y negativos sobre la persona. Se podrían entender como un continuo donde el período agudo sería el estrés y el crónico el burnout.

En ausencia de una definición unánime, cada vez se acepta más que el burnout, se trata de una respuesta al estrés laboral crónico y de una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes, con un cariz negativo para el sujeto al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas tanto para la persona como para la organización.

En 1981, Maslach y Jackson elaboran un instrumento para medir el estrés laboral asistencial, burnout, el MBI o Maslach Burnout Inventory, a partir de su propia definición del mismo como « respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar».

Uno de los primeros síntomas es el incremento del cansancio. A medida que se produce este consumo emocional, el profesional ve como su capacidad de entrega a los demás se vacía tanto a nivel personal como psicológico.

Otro aspecto del síndrome es la despersonalización, o la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas acerca del sujeto con el que se trabaja. Este endurecimiento o falsa deshumanización, lleva a los profesionales a considerar que sus usuarios se merecen sus problemas. El desarrollo de la despersonalización se relaciona con la experiencia de agotamiento emocional.

Un último aspecto es la reducción de la autorrealización personal. Esto implica tendencia a evaluarse negativamente, experimentando sentimientos de tristeza y descontento consigo mismo y con su trabajo.

4.1.- FACTORES DESENCADENANTES DEL BURNOUT

4.1.- Factores laborales:

- 1.- Ambiente físico del trabajo y contenidos del puesto como fuente de estrés.
- 2.- Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.

3.- Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y aspectos organizacionales.

4.- Las dimensiones estructurales de la organización.

4.2.- **Factores individuales:** Payne, 1988, ha señalado algunas de las características individuales más importantes implicadas en el proceso de estrés agrupándolas en tres categorías: **genéticas** (físico, constitución, reactividad, sexo e inteligencia), **adquiridas** (clase social, educación y edad) y **disposicionales** (tipo A, ansiedad estado-rasgo/ neuroticismo, locus de control, autoimagen/ autoestima, flexibilidad, extroversión-introversión y estilo de afrontamiento). Más recientemente, este mismo autor ha recalcado la importancia de los estilos cognitivos.

5.- EL MOBBING

Se define como tal al término empleado por la literatura psicológica internacional para describir «una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia extrema, en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT, de forma sistemática, al menos una vez por semana, durante un tiempo prolongado, más de 6 meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo» según definición de H. Leymann. En castellano, se podría traducir como «psicoterror laboral» u «hostigamiento en el trabajo».

5.1- FORMAS DE EXPRESIÓN

De la definición anterior se deduce la existencia de dos partes enfrentadas diferenciando de una parte, al hostigador/es con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y de otra, al agredido, con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. El hostigamiento psicológico se manifiesta de muy diversas maneras. Leymann distingue 45 comportamientos hostiles que se pueden agrupar:

5.1.1.- **Acciones de acoso que van contra la reputación o la dignidad personal del afectado**, por medio de la realización de comentarios injuriosos sobre su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida... llegando, en muchos casos, al acoso sexual. Igualmente, estas acciones pueden ir dirigidas contra la reputación del afectado como trabajador.

5.1.2.- Acciones de acoso contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso, trabajos para los que el individuo no está cualificado o requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales).

5.1.3.- Acciones de acoso que comportan manipulación de la información o de la comunicación con la persona hostigada, que incluyen una variada muestra de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la información implícita e explícita; utilizando selectivamente la comunicación para reprender y amonestar, nunca para felicitar.

5.1.4.- Acciones de acoso encaminadas a crear situaciones de inequidad e injusticia al hostigado, mediante el establecimiento de diferencias de trato o la distribución no equitativa del trabajo, desigualdades retributivas, etc.

5.1.5.- Acciones de acoso que afectan a la salud física o psíquica del hostigado, mediante la obligación de realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud; amenazas físicas; agresiones físicas sin lesiones graves a modo de advertencia; agresiones físicas; ocasionarle voluntariamente gastos con intención de perjudicar; ocasionarle desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio; agresión sexual.

5.2.- TIPOS DE ACOSO EN FUNCIÓN ORIGEN- ATAQUES

Los comportamientos de acoso, de manera mayoritaria, tienen origen en compañeros de trabajo o superiores jerárquicos. Rara vez, aunque sí existen casos, se producen acosos de tipo ascendente.

5.2.1.- EL ACOSO DE OTROS COMPAÑEROS

Según Leymann, este tipo de ataques se pueden producir debido a varias razones:

- 1.- Un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría.
- 2.- Enemistad personal o inquina de uno o varios compañeros.
- 3.- Un grupo de trabajadores la toma con un compañero, debido a mera falta de trabajo o aburrimiento.
- 4.- Se ataca a una persona débil, enferma, minusválida o con defectos físicos para dar cauce a la agresividad latente o la frustración.
- 5.- Se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima, extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia distinta.

5.2.2.- EL ACOSO A UN SUPERIOR POR SUBORDINADOS

Se señalan dos tipos de acoso:

- 1.- Un grupo de subordinados se rebela contra el nombramiento de un responsable o jefe con el que no están de acuerdo.
- 2.- Un grupo de subordinados se rebela contra la parcialidad, arrogancia o autoritarismo del propio jefe, desencadenando el acoso.

5.2.3.- EL ACOSO DE UN SUPERIOR A UN SUBORDINADO

La característica suele ser que el jefe se aprovecha de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder. El objetivo suele ser reducir la influencia social de un subordinado en su entorno o bien forzarlo de modo inmoral a dejar el trabajo de manera voluntaria o a solicitar el cambio o la baja laboral, eliminándolo del propio lugar de trabajo.

5.3.- LAS FASES DEL ACOSO PSICOLÓGICO

Al constituir un problema que se da a lo largo del tiempo, se pueden encontrar distintas etapas en su evolución. Se han descrito cuatro fases en su desarrollo en el ámbito laboral:

1ª FASE: FASE DE CONFLICTO

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos se considera algo esperable, bien fomentados por la propia estructura o bien, por problemas interpersonales. Gran parte de ellos, se solucionan de manera satisfactoria, sin embargo, también es posible que alguno se cronifique, dando paso a la segunda fase.

2ª FASE: FASE DE MOBBING O DE ESTIGMATIZACIÓN

Comienza con la adopción, por el acosador, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador. Lo que al principio, tal vez fue un conflicto entre dos personas, puede finalizar en un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos grupales de hostigamiento. La víctima comienza a ser una amenaza y un estorbo para su acosador o acosadores.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por el acosado, otros compañeros no participantes, sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado para denunciar y la dificultad de los hechos probatorios hacen que esta fase se prolongue innecesariamente.

3ª FASE: FASE DE INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA

En este momento, dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán alguna serie de medidas encaminadas bien a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados), o más habitualmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del acosado. Estas medidas van desde las bajas médicas hasta el despido del acosado o pensión por invalidez permanente. Estas soluciones dan lugar a la cuarta y última fase de este proceso.

4ª FASE: FASE DE MARGINACIÓN O EXCLUSIÓN DE LA VIDA LABORAL

En este período el acosado compatibiliza su trabajo con largas bajas laborales o queda excluido definitivamente del mundo laboral, con una pensión de incapacidad en el mejor de los casos, o con una situación económica precaria dada la imposibilidad de encontrar un nuevo trabajo en que se requieran informes proporcionados por su antiguo acosador o acosadores.

5.4.- LOS EFECTOS FÍSICOS DEL ACOSO PSICOLÓGICO

La persona objeto de estos comportamientos perversos por parte de otra persona, acosador, o de varios, banda o *gang*, desarrolla una serie de problemas físicos cuyo origen está en el daño causado por los ataques que recibe periódica y sistemáticamente.

Se han encontrado seis grupos de efectos perniciosos en la salud de las víctimas.

- 1.- Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica.
- 2.- Síntomas psicósomáticos de estrés.

3.- Síntomas de desajuste del SNA.

4.- Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo.

5.- Trastornos del sueño.

6.- Cansancio y debilidad.

5.5.- LOS EFECTOS PSICOLÓGICOS DEL ACOSO

Un trabajador que ha padecido psicoterror o acoso psicológico en el trabajo durante un tiempo, presenta una serie de síntomas parecidos a los del denominado **Síndrome de Estrés Post-traumático**, característico de las víctimas de asaltos, catástrofes naturales, accidentes aéreos, violación. Lo que diferencia a ambos es que las víctimas de SEP experimentan un único suceso traumático aislado que no se vuelve a dar más, mientras que las víctimas del psicoterror laboral suelen vivenciar repetidos ataques y no tener vía de escape, salvo marcharse de su trabajo.

Las víctimas del acoso psicológico en el trabajo cumplen una serie de criterios diagnósticos con el **Síndrome de Estrés por Coacción Continuada** tales como la pérdida del trabajo; ruina de la carrera profesional; pérdida de la propia salud; pérdida del sustento físico; pérdida de la relación matrimonial y pérdida de la propia familia.

Cuando la presión sobre la víctima del psicoterror se prolonga en el tiempo y/o alcanza unos niveles elevados puede producirse una ruptura psicológica de la persona, que muchas veces ocurre de manera aparatosa conocida como **Crisis Nerviosa**, sin que tenga nada que ver con una enfermedad mental.

En otras ocasiones la víctima del psicoterror laboral presenta el **Síndrome de Fatiga Crónica**, este se caracteriza por síntomas que se presentan bajo dolencias dispares e inespecíficas que tienen como núcleo la sensación de una fatiga o un cansancio enormes que no desaparecen con el descanso y que llegan a interferir e incluso anular la vida laboral de los que los padecen.

Los cambios más importantes en la personalidad del acosado laboral, se han descrito en tres patrones básicos que presentan las siguientes características:

1.- Con Predominancia Obsesiva: Actitud hostil y suspicaz frente al entorno; sentimiento crónico de nerviosismo o de encontrarse en peligro; fijación compulsiva en el propio destino en un grado que excede la tolerancia de los que le rodean, provocando su aislamiento y soledad; hipersensibilidad respecto a las injusticias cometidas con otras personas, en una forma casi compulsiva.

2.- Con Predominancia Depresiva: Sentimiento de desesperanza y de vacío; incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer con nada y elevado riesgo de presentar conductas adictivas.

3.- Con Predominancia a la Resignación: Aislamiento social voluntario; no sentirse parte de la sociedad y actitud cínica ante el mundo.

4.- Con Predominancia Hipervigilante: Creencia de que en sus interacciones sociales va a obtener decepciones, engaños y trampas; atención selectiva a los signos de malevolencia ignorando sistemáticamente otros signos de benevolencia, confianza o buenas intenciones y reforzamiento de la reacción hipervigilante ante situaciones sociales ambiguas.

5.6.-EFECTOS EN LA VIDA SOCIAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

El daño a la víctima conlleva otra serie de daños colaterales de enorme magnitud en la vida del acosado laboral.

5.6.1.- Daños en las relaciones con los compañeros de trabajo: Estigmatización:

- 1.- Exclusión y rechazo de los propios compañeros.
- 2.- Intentos de reducir a la víctima porque en su resistencia ven un peligro para ellos.
- 3.- Traición de sus propios compañeros de trabajo.

5.6.2.- Daños en la relación de pareja: Deterioro de la relación.

- 1.- Falta de empatía del cónyuge hacia la víctima y sus circunstancias laborales.
- 2.- Cuestionamiento del cónyuge de la postura adoptada por la víctima ante el acoso psicológico.
- 3.- Abandono del cónyuge o ruptura de la relación.

5.6.3.- Daños en la esfera familiar y social: El aislamiento.

5.6.4.- Daños en la economía de la víctima: La precariedad económica.

5.6.5.- Daños en la esfera profesional de la víctima: El final de la empleabilidad.

6.- PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE LA VÍCTIMA DEL PSICOTERROR LABORAL

Varias investigaciones que se han preguntado cómo suelen ser las personas que padecen el acoso en el trabajo, han trazado el perfil personal y profesional de las características típicas que hacen de un trabajador una víctima potencial del acoso. Encontraron estas:

6.1.- Personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia.

6.2. Personas autónomas, independientes y con iniciativa.

6.3.- Personas altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional.

6.4.- Personas populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma para liderar grupos.

6.5.- Personas con un alto sentido cooperativo y del trabajo en equipo.

6.6.- Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias y positivas.

7.- EL HOSTIGADOR Y SUS CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS

Es muy importante conocer las características que poseen las personas acosadoras u hostigadoras para establecer estrategias adecuadas, y evitar los efectos de la personalidad patológica que posee. Una de las características más importantes es la intensa envidia que sienten del acosado.

El psicoterrorista laboral vive la envidia como intolerable, tendiendo a no reconocerla, e incluso, a negarla. Todos los estudios llevan a la conclusión que el comportamiento del hostigador es motivado por la necesidad de encubrir las propias diferencias personales y profesionales. Su personalidad es una mezcla de psicópatas, narcisistas y paranoides, que permiten autoconvencerse de la razón de su actividad destructiva.

7.1.- LA PERSONALIDAD PSICOPÁTICA

Sus características son:

- 1.- Motivación por experimentar vitalidad de forma intensa, control y poder sobre sus víctimas.

- 2.- Ausencia de empatía en las relaciones interpersonales.
- 3.- Bajos niveles de ansiedad, ausencia de miedo.
- 4.- Búsqueda de sensaciones nuevas, sin sentimientos de culpa, remordimiento ni vergüenza.
- 5.- Motivación de justificación, racionalizando sus actos y culpando a los demás de ellos.
- 6.- Manipulación ajena, utiliza y miente para lograr sus objetivos.
- 7.- Locus de control externo.
- 8.- Tienden a tener un coeficiente intelectual verbal bajo.
- 9.- Actúan rápidamente, sin reflexionar las consecuencias.
- 10.- Encanto superficial.
- 11.- Evitan la responsabilidad en las obligaciones diarias.
- 12.- Exaltan su propia personalidad como centro de atención.
- 13.- Distorsionan o desconsideran las consecuencias.
- 14.- Deshumanizan a la víctima.

Los psicópatas carecen de norma moral alguna, siendo crueles, despreocupados por el bienestar de los demás, poseen una baja capacidad de frustración y un umbral bajo para descargar la agresividad, ocasionando comportamientos muy violentos. Desacredita a cualquier tipo de rival que se le presente, manipula datos, méritos y logros. A costa de todo, consigue demostrar su gran calidad laboral e incluso alcanzar posiciones jerárquicas de alto nivel.

7.2.- LA PERSONALIDAD NARCISISTA

Queda definida por las siguientes características:

- 1.- Envidia a los demás, o creen que los demás le envidian.
- 2.- Grandioso sentido de la importancia, exagerando los logros y capacidades, esperando ser reconocido como superior sin unos logros proporcionados.
- 3.- Le absorben fantasías de éxito ilimitado, brillantez y poder.
- 4.- Presenta actitudes arrogantes y soberbias.

- 5.- Se aprovecha de los demás para alcanzar sus propias metas y logros: Neta-mente explotador.
- 6.- Exige una excesiva admiración.
- 7.- Carece de empatía, siendo incapaz de reconocer los sentimientos o necesidades de los demás.
- 8.- Pretencioso, con expectativas arrogantes que desea se cumplan rápidamente.
- 9.- Se cree especial y único, siendo comprendido únicamente por personas de alto nivel personal o institucional.

Sus características en el ámbito laboral son:

- 1.- Son fóbicos al riesgo, ya que es incapaz de manejar emocionalmente el miedo al fracaso, prefiriendo criticar las iniciativas ajenas para encubrir su ineptitud emprendedora.
- 2.- Se resiste a realizar tareas que no son de su nivel.
- 3.- Se asegura que no existan a su alrededor personas más competentes. El narcisista sólo puede sobresalir en contextos más mediocres que él.
- 4.- Exhibe sus objetos de valor (diplomas, certificados, premios, fotografías con personajes relevantes...) que reflejan su nivel social o económico.
- 5.- Dispone de sus subordinados como esclavos, llegando a maltratar e incluso a explotar.
- 6.- Las reuniones de equipo las utilizan para darse importancia, ignorando la participación de los demás.
- 7.- Viola las normas organizativas al posicionarse por encima de ellas.
- 8.- Emplean su posición de poder para hacer que los demás escuchen y realicen sus proyectos e historias.
- 9.- Hipersensible ante las evaluaciones de sus superiores, en el caso de que sean desfavorables, echa la culpa a envidia de los demás, o a falta de recursos para poder realizarlo mejor.
- 10.- Relata historias fantasiosas de manera grandilocuente.
- 11.- Se declara como el mejor trabajador y el único capacitado.

El narcisista se abre camino en las organizaciones mediante su falta de sensibilidad para valorar los derechos humanos, su enorme funcionamiento práctico, frío, racional y operativo, le lleva a proyectar toda su violencia interna acosando a las personas que cree pueden ser una amenaza para él.

7.3.- PERSONALIDAD PARANOIDE

Viene definida por:

1.- Suelen ser rígidos, inflexibles en sus ideas, sugerencias, debido a que su aceptación es entendida como una muestra de debilidad. Obsesionados por controlar la conducta de sus subordinados, para lo cual, desarrollan estilos de dirección autoritarios, de tal manera, que no exista intento de insubordinación. Desean tener personas aliadas pero a la vez, temen ser traicionados.

2.- Desconfianza hacia los demás realizando interpretaciones malévolas de todas las situaciones, reticentes a confiar en los demás por si esa información se utiliza en su contra, dudas acerca de la lealtad de los amigos o personas cercanas, y sospecha, sin base real alguna, que los demás le están engañando, explotando o perjudicando.

Un hostigador paranoide elabora sus discursos verbalizando lo contrario de lo que piensa o hace. Frecuentemente niegan la realidad, evitan los aspectos dolorosos, contradictorios o desagradables, proyectando en los demás su ira y enojo, defienden su conciencia de su agresividad latente, su desprecio y desaprobación del criterio ajeno, aparentando todo lo contrario.

8.- FASES EN LA SUPERACIÓN DEL PSICOTERROR LABORAL

El afrontamiento al acoso laboral supone para el acosado una elección que no siempre es adoptada porque con frecuencia, se deja llevar por sus mecanismos de defensa, en vez de elaborar una inteligente respuesta asertiva. Estos mecanismos, reflejos psíquicos desencadenados por el Yo, para evitar los daños sobre él y preservar la identidad e integridad psicológica. Los más frecuentes, son los siguientes:

- Negar el acoso.
- Agresión contra el acosador o contra sus cómplices o cooperadores necesarios.
- Introyección de las acusaciones del acosador.
- Identificación y sumisión al acosador.

- Ilusión o esperanza inconsciente.
- Somatización.

La superación de estos mecanismos de defensa se corresponde con la evolución de las distintas fases en superar el problema.

8.1.- IDENTIFICAR EL PROBLEMA COMO ACOSO

En esta fase se informa y forma al acosado sobre el problema que padece, diagnosticando y tratando los síntomas típicos de estrés posttraumático. Se supera el mecanismo de negación, haciéndose consciente la fuente del daño que recibe, comenzando a remitir las somatizaciones.

8.2.- DESACTIVACIÓN EMOCIONAL

La fase previa es requisito imprescindible para iniciar esta segunda. Se trata de que el acosado tome conciencia de cómo ha llegado a una situación de indefensión a través de la violencia psicológica continuada de su acosador. Debe darse cuenta cómo la ira y la rabia la impiden desarrollar una respuesta asertiva eficaz y perjudica gravemente su capacidad laboral y sus relaciones, retomando el control sobre sus emociones.

8.3.- LA EXTROYECCIÓN DE RESPUESTA

Superadas la toma de conciencia y el control emocional, el acosado está en disposición de trabajar sobre la culpa y la vergüenza, elicitando una respuesta de extroyección ante las acusaciones y tácticas perversas del acosador. Se trabajan específicamente la autoestima y las habilidades asertivas. La respuesta asertiva refuerza su autoconfianza y a la vez, incrementa la capacidad de respuesta y el control sobre la situación.

8.4.- SUPERACIÓN DEL PROBLEMA E INTEGRACIÓN EN LA PERSPECTIVA VITAL DE LA PERSONA

Esta última fase implica pasar página y tomar las riendas de la propia vida personal y laboral. El acosado deja de ser una víctima en cuanto que la rabia y la ira hacia el acosador, se transforma en perdón. De esta manera, deja de tener una parte de su energía bloqueada, utilizándola para metas personales y profesionales más creativas y satisfactorias.

9.- LOS FACTORES DE RESISTENCIA AL PSICOTERROR

man señala algunos factores que aumentan la efectividad frente al acoso psicológico institucional. En la medida en que la víctima los conozca y trabaje en refor-

zarlos en sí misma, las probabilidades de éxito se incrementarán. Estos factores y las acciones que una persona puede realizar son los siguientes:

9.1.- LA BUENA FORMA FÍSICA Y MENTAL

- Mantenerse en buena forma física.
- Solicitar consejo psicológico.
- Informar a su médico personal.
- Mantener una dieta equilibrada.
- Guardar las horas de sueño y descanso.
- Evitar el estrés suplementario.

9.2.- INCREMENTAR LA CONFIANZA EN SÍ MISMO

- Conozca sus recursos, especialmente los emocionales.
- Evite las ideas irracionales: Desarrolle un pensamiento racional sano.
- Identifique y libérese de sus virus mentales.
- Desarrolle una radical comprensión hacia sí mismo y los demás.

9.3.- LA CONSIDERACIÓN DEL ENTORNO

- Mantenga a la opinión pública de su lado.
- Busque apoyos en la periferia.
- La táctica del Juego del GO de Existir.
- Hágase apadrinar o reclamar profesionalmente.

9.4.- EL APOYO FAMILIAR Y SOCIAL

- Formar e informar a la pareja sobre la naturaleza del psicoterror.
- Incremente la frecuencia y la profundidad en la comunicación con su pareja.
- Haga de su hogar un centro de recuperación y gratificación física y mental.
- Posiciónese como cónyuge de manera radical e incondicional a favor de su pareja, la víctima.

9.5.- LA ESTABILIDAD ECONÓMICA

- Recorra a los ahorros y suavice las tensiones de su situación económica y familiar.
- Aumente su empleabilidad laboral incrementando la frecuencia e intensidad de sus contactos profesionales.

9.6.- INCREMENTAR EL MARGEN PROPIO DE MANIOBRA

- La oportunidad se esconde tras la crisis: peligro y oportunidad.
- El psicoterror como juego; el psicoterrorista como adversario.

9.7.- EL ADIESTRAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES: LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS

- Identifique y reduzca la propia indefensión.
- Aprenda optimismo inteligente.
- Aprenda a desarrollar comportamientos asertivos.

9.8.- LA CAPACIDAD DE MOVERSE EN EL ENTORNO SOCIAL

- Conozca sus derechos y solicite la ayuda necesaria para hacerlos valer.
- Los derechos esenciales que atropella el psicoterror: la defensa legal.

10.- EVALUACIÓN

A la hora de evaluar este problema puede medirse su prevalencia, es decir, cuántos trabajadores de una organización están afectados por una o varias de las situaciones descritas, en la duración y frecuencias establecidas. Igualmente, se pueden valorar la magnitud y el tipo de consecuencias que están padeciendo y su relación con el acoso psicológico en el trabajo.

Existen instrumentos específicos, estandarizados para evaluar este problema tal como el L.I.P.T. (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, 1990), el Barómetro Cisneros I (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), de Iñaki Piñuel y Zabala, U.A.H, 2001 y el L.I.P.T 60 de González de Rivera.

Teniendo en cuenta que el tipo de situaciones que derivan del mobbing, producen un elevado estrés, se han utilizado cuestionarios específicos para evaluar sintomatología psicósomática como el Test de Salud Total (T.S.T. Langner, 1962) el

Cuestionario General de Salud (G.H.Q. de D. Goldberg, 1972) la Encuesta de Bienestar Psicológico (E.B.P de J. Sánchez Canovas, TEA) o la Escala de Apreciación del Estrés (E.A.E. de J.L. Fernández-Seara y M Mielgo, TEA).

11.- INTERVENCIÓN

Ante este tipo de problemas, es necesario establecer estrategias correctas de enfrentamiento y afrontamiento a los mismos, dependiendo de los estadios en que se hallen, marcando objetivos a corto-medio plazo. A corto plazo, los objetivos pueden ser:

- 1.- Entender las situaciones reales de los problemas para actuar de manera adecuada.
- 2.- Mejorar la capacidad adaptativa de la víctima.
- 3.- Restaurar la funcionalidad psíquica.
- 4.- Posicionarse socialmente en coherencia a la valía personal.

En esta estrategia se deberá tener en cuenta los distintos niveles de intervención dependiendo de las fases del acoso, el burnout y el estrés laboral, tanto desde el punto de vista de la persona individual como de los factores internos y externos a la organización.

11.1.- ÁMBITO INDIVIDUAL

En primer lugar, hay que identificar el problema, y en el caso del acoso, al acosador e investigar el poder que tiene y cómo lo ha obtenido, informarse y formarse sobre el acoso psicológico y comunicar a la familia y a los amigos la situación que se está viviendo lo que facilitará la descarga de tensión emocional que facilitará sentirse escuchado y comprendido, sirviendo para ver el problema con mayor claridad.

Comentar su visión de los hechos con los compañeros de confianza. La humillación y la injusticia a la que es sometido, no sólo sirve para crear o recuperar lazos de solidaridad sino para impedir que el acosador consiga su objetivo de aislarlo de sus compañeros.

Hay que ser precavido y controlar todas las pruebas (escritos, e-mails, memorias, faxes, resultados, posibles testigos...) producto de las agresiones o provocaciones, anotando todo lo que suceda a diario para que sirva de comprensión y objetivación de una posible denuncia. Hay que impedir a toda costa, que el acosador tenga acceso a las pruebas que conserva la víctima.

Procurar mantener la calma ante los ataques para descalificar al agresor y no darle la oportunidad de reforzarse ante una supuesta pérdida de control del acosado. Si le hace frente ha de hacerlo con comportamientos asertivos, de control de la situación y

haciéndole ver que no se encuentra sólo en esta lucha. Esta actitud activa frente al problema le generará una mayor autoestima y confianza, incrementando su competencia profesional.

De toda esta situación han de estar informados el Servicio de Prevención de la organización, el Delegado de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud para que evalúen los daños y adopten las medidas legales necesarias para eliminar este problema ante la Dirección de la Empresa y la Inspección de Trabajo o instancias judiciales pertinentes.

Igualmente, informar al Servicio de Vigilancia de la Salud para implicarlos en el problema y obligarlos a adoptar medidas preventivas y paliativas, que faciliten la solución de la situación sin consecuencias negativas para la víctima. Las bajas laborales han de estar dictaminadas por este servicio, o en su defecto por la Mutua, así como las posibles derivaciones a servicios especializados de la Red Pública de Salud, para que así el acosado, no tenga que salir del ámbito de la organización a buscar soluciones a un problema laboral del que no es responsable.

11.2.- ÁMBITO EXTERNO:

Se solicitará la baja laboral al Servicio de Prevención de la Empresa, o en su defecto a la Mutua concertada, para que el acosado pueda utilizar los servicios de la misma o ser derivado por ésta a los Servicios Primarios o Especializados de la Red Pública de Salud. En todo caso, en los motivos de la baja ha de estar claramente especificado que su causa es estrictamente un problema laboral, no un problema personal.

Asistir a un psicólogo, si la organización no dispone de él, solicitando asesoramiento psicológico especializado para poder hacer frente a su situación de acoso, a través del entrenamiento en las técnicas de afrontamiento adecuadas. Mantener con el psicólogo una estrecha relación, ya que deberá estudiar el momento más propicio en el que la víctima esté preparada para enfrentarse a los procedimientos administrativos y penales a los que una denuncia diera lugar.

El asesoramiento jurídico en el acoso, en el que la dignidad está tan fuertemente dañada, es de gran importancia, ya que le defenderá contra ello y le reclamará la compensación por daños originados en el ámbito laboral por el acosador.

Las distintas jurisdicciones a las que puede recurrir el acosado, teniendo en cuenta que cada una de ellas responde a principios y contenidos diferentes son:

9.2.1.- JURISDICCIÓN ADMINISTRATIVA, opera cuando el acosado no ha recibido una solución interna satisfactoria de la organización, a pesar de tener conocimiento de las conductas acosadoras notificadas por la víctima.

La vía Administrativa se inicia mediante la presentación de una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Una vez que esta instancia realiza la comprobación de los hechos, buscará una solución.

9.2.2.- JURISDICCIÓN SOCIAL, regida por los principios de oralidad e intermediación, especializada en procedimientos de oficio, regulada en la Ley de Procedimiento Laboral, que contiene una previsión procedimental cual es la celebración de juicio sin la presencia del denunciado.

Previamente, se habrá buscado la conciliación ante la Inspección de Trabajo.

9.2.3.- JURISDICCIÓN CIVIL, la más apropiada para la defensa del honor, la intimidad y la propia imagen, así como las reclamaciones de daños y perjuicios.

9.2.4.- JURISDICCIÓN PENAL, regida por el principio de intervención mínima, lo que significa, que los ataques o puestas en peligro mas grave a los bienes jurídicos esenciales que necesiten la protección especial del Derecho Penal, deberán ser sancionados y perseguidos.

9.2.5.- JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA, es la vía de amparo legal de acceso, siempre y cuando el acosado sea un funcionario público.

9.2.6.- JURISPRUDENCIA: Las normas legales a tener en cuenta son:

1.- La integridad moral es definida por la jurisprudencia constitucional y penal.

2.- El acoso laboral es definido por la jurisprudencia social, en asuntos relativos a accidentes de trabajo, en procedimientos por vulneración de los Derechos Fundamentales y en procedimientos del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

REFERENCIAS

Ellis, A, 1.978: What people can do for themselves to cope with stress, en C.L. Cooper; y R. Payne: « Stress at work», Chichester, John Wiley and Sons, pp 209-222.

Ellis, A: The biological basis of personality, Springfield (III).

Garrido, Vicente, El Psicópata. Algar Alzira (Valencia) 2000.

Irigoyen, Marie France, El acoso moral, Paidós, Barcelona, 1999.

Labrador, F.J, (1992): El estrés. Nuevas técnicas para su control, Madrid, Ediciones Temas Hoy.

Lazarus, R.S y Folkman,S (1984b): Stress, Coping and Adaptation, Nueva York, Springer.

Lazarus, R.S y Folkman, S (1984a): Coping and Adaptation, en W.D. Gentry: The Handbook of Behavioral Medicine, Nueva York, Guilford, pp 282-325.

Leymann, Heinz, Mobbing: La persecution au travail. Ed. Du Seuil, Paris,1996.

Pablo de Hernández, Carmela. Estrés y Hostigamiento.CEP Edit.2006.

Peiró, J.M : Desencadenantes del estrés laboral. Eudema Psicología, 1993.

Peiró, J.M, Alicia Salvador : Control del estrés laboral. Eudema Psicología, 1992.

Piñuel y Zabala, Iñaki. Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Sal Terrae.

¿ES POSIBLE LA COORDINACIÓN CON LAS ASOCIACIONES EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN?

Gloria E. Remacha

Socióloga en el C.P. de Valencia

El fenómeno del voluntariado o la intervención de particulares en los asuntos penitenciarios no es nuevo, ni mucho menos reciente. Es bastante fácil de imaginar que allí donde hubo una situación de privación de libertad, que lógicamente comporta penurias para el prisionero, surgió alguna voluntad por parte de terceros en un intento de paliar o aliviar esa situación de necesidad.

Sin embargo, lo que no podemos tampoco obviar es -junto a la constatación de su antigüedad como fenómeno más o menos conocido- la evolución que el papel del voluntariado, su composición, sus objetivos, su forma de actuar, han sufrido a lo largo del S.XX. Seguramente un cambio tan importante como el de la propia Institución Penitenciaria o la misma pena privativa de libertad.

Todos estos cambios y el del papel que las Asociaciones e Instituciones han ido jugando en el objetivo de la Institución Penitenciaria, han estado impulsados como es lógico por las reformas legislativas. Quizá la primera y fundamental la propia Constitución, que al establecer como orientación principal de la pena privativa de libertad la reinserción social, pone en primer plano la idea de que el penado debe de volver necesariamente a la Sociedad de la que se le segregó temporalmente. La colaboración de la Sociedad en conseguir que ese regreso a casa, se haga de una forma pacífica y segura parece una deducción lógica que realiza la LOGP al año siguiente.

Hasta entonces, las intervenciones venían caracterizadas por:

- Experiencias puntuales con características propias de la beneficencia.
- Dependientes de la voluntad del director o responsable de cada Centro.
- Intervenciones poco profesionalizadas y sin requisitos.

La colaboración de la Sociedad en la ejecución de las penas, aparece aludida discretamente en la mencionada LOGP. Sin embargo, la participación que contempla es ciertamente limitada y escasamente desarrollada en el R.P de 1984.

No ocurre lo mismo con el RP de 1996, que ya en su Preámbulo preconiza la apertura de las prisiones a la sociedad –que formula crecientes demandas de participación y se implica, cada vez más, en la actividad penitenciaria- para potenciar la acción de la Administración con los recursos existentes. El Reglamento de 1996 a lo largo de su articulado, no sólo contiene un variado elenco de contactos con el exterior, sino que favorece decididamente la colaboración de entidades públicas y privadas dedicadas a la asistencia a los reclusos. Quizá de esta época se pueden extraer tres características esenciales:

- Desarrollo de los requisitos de la intervención en sucesivas Circulares
- Creación de incipientes modelos de coordinación en los programas
- Implantación generalizada del modelo programación-intervención-evaluación

Después de este repaso histórico voy a permitirme la licencia de comparar la coordinación de la Institución Penitenciaria y las Asociaciones en términos de un noviazgo, para, posteriormente, llegar hasta el matrimonio (desde un punto de vista muy convencional y en tono humorístico). Por supuesto no todas las relaciones entre Institución y Asociaciones ha sido siempre así, ni han tenido el mismo desenlace, pero en términos generales, la historia se ha repetido y se sigue repitiendo con frecuencia.

EL NOVIAZGO:

Por una parte encontramos a la Institución Penitenciaria (*el novio*) que tiene una serie de expectativas respecto a dar entrada a la colaboración con las Asociaciones. En la otra parte están las Asociaciones (*la novia*) que también acuden con unas expectativas determinadas a la hora de intervenir en los Centros Penitenciarios.

Expectativas de la Institución (del novio):

- Obtener una ayuda abnegada en la consecución de sus difíciles objetivos, especialmente en el de la resocialización y reinsertión de los internos. (*O lo que es lo mismo, que la novia comprenda lo importante que soy*).
- Conseguir más recursos humanos y materiales (*que tenga una buena dote*).
- Que contribuya a la mejora de la imagen pública de la Institución (*que me ayude a elegir la ropa*).
- Que facilite la interacción con el exterior (*que me acompañe a las cenas con el jefe*).
- Aportación de programas novedosos (*y no estamos hablando de sexo*).
- Obtención de información (*que sea mis ojos y mis oídos*).

Expectativas de las Asociaciones (de la novia):

- Conseguir todas las facilidades para desarrollar las tareas (*lavavajillas y termo-mix de última generación*).
- Intercambiar la información con una actitud de transparencia (*que me lo cuente todo*).
- Participar en la toma de decisiones (*que yo note que pinto algo*).
- Que comprenda las carencias y limitaciones de la Asociación (*que valore mis virtudes e ignore mis defectillos*).
- Que sea una fuente de recursos estable, con una temporalidad previsible (*que si puede, me retire*).
- Cambiar el sistema penitenciario, que sea más «humano» y más «justo». Hacer la revolución (*él cambiará por amor*).

Superada la fase del noviazgo, llega la cruda realidad y la frustración de las expectativas se hace palpable. Es decir llega:

EL MATRIMONIO, Y:

El desengaño de la Institución (el marido) que se encuentra con:

- En vez de ayuda se dan enfrentamientos constantes (*que ni sueñes con que vuelva a Benidorm de veraneo*).
- Los recursos humanos son, en muchas ocasiones, poco profesionales (*¡otra vez se te ha quemado la comida!*).
- Escasean los recursos materiales (*¿con que el pisito de tus padres era para nosotros?*).
- Persistencia del rol benefactor, se mantienen ideas de beneficencia y lástima. La Institución es la perversa, la represora y la Asociación es la salvadora, la que todo lo comprende y compadece (*malcrías a los niños y yo siempre soy el malo*).
- Deterioro de la imagen pública. Lejos de mejorarla, transmiten una idea de una Institución deshumanizada (*me pones «verde» con tus amigas*).
- Escasa implementación de programas novedosos, en algunos casos, el programa se reduce a visitar a los internos (*o sea de sexo, ni hablamos...*).

- Dificultad para conseguir una información honesta. Un ejemplo clásico sería la negativa en otros tiempos –espero- a dar los resultados de las analíticas de control de consumo de drogas (*dices que vienes de ningún sitio*).

En definitiva, se obtienen críticas e incomprensión hacia la función de la Institución y de sus profesionales.

El desengaño de las Asociaciones (la esposa) que se encuentran con:

- Obstáculos permanentes en vez de facilidades para desarrollar sus tareas. Es difícil hasta conseguir un aula donde llevarlas a cabo por no hablar de todas las autorizaciones que hay que pedir para todo (*al menos podrías usar el cesto de la ropa*).
- Desconfianza con respecto a la información. A las Asociaciones se les demanda información pero no se les aporta apenas (*o sea que no me hace falta saberlo para nada...*).
- Nula participación en la toma de decisiones. Las Asociaciones no es que no tengan voto, es que, muchas veces, no tienen voz (*así que calladita estoy más guapa...*).
- Crítica despiadada de sus carencias. Es aquella cantinela de «las Asociaciones no son profesionales, no tienen formación, entorpecen más que aportan» (*sí, a lo mejor si hubiera tenido tantos estudios como tú...*).
- Precariedad de los recursos. La Institución no cuenta con recursos suficientes para el desempeño de sus funciones y mucho menos para dotar a las Asociaciones (*me sentía más segura bajo el techo de mis padres*).
- Inestabilidad de los programas o la imprevisión de las subvenciones (*en cualquier momento si te he visto....*).
- Inmovilismo e impenetrabilidad del sistema penitenciario. Hablamos de una organización rígida con inercias muy marcadas (*no cambiará nunca*).

En definitiva, se obtienen críticas e incomprensión hacia la función de la Asociación y de sus voluntarios.

A pesar de la sensación de frustración por ambas partes, mi respuesta a la pregunta que da título a este taller es que **la coordinación con las Asociaciones es posible**. No sólo posible, sino también deseable. La experiencia de muchos compañeros y la mía propia me ha llevado a esta conclusión. Por ello voy a resumir mi colaboración con Asociaciones de forma que podamos analizar qué condiciones o elementos se deben dar para lograr una coordinación con éxito.

MI EXPERIENCIA:

En mi devenir profesional había conocido diversas Asociaciones con las que estaba más o menos de acuerdo, pero aquello fue un flechazo la primera vez y amor a primera vista la segunda, que reincidí (¡vaya si reincidí!), ya que la cosa va de noviazgos...

- Mi colaboración con AVACOS (Asociación Valenciana Contra el SIDA) en el Programa LLuna:

El objetivo del programa es la prevención de la infección por VIH a través de talleres de sexo y consumo más seguros. Fue elaborado por profesionales de la Asociación y un médico del Centro Penitenciario.

Mi participación consistió, en primer lugar, en la asistencia a un curso de formación sobre el taller. Siempre me había parecido de importancia vital para el medio penitenciario contribuir a frenar la extensión de esa enfermedad (corría el año 1997) y después de asistir al taller todavía lo vi más diáfano.

Posteriormente implementé talleres con profesionales de la Asociación. Participé en el pase de los cuestionarios de evaluación y en varias reuniones de seguimiento. Después, una vez acabada la subvención, continué y continué realizando talleres en solitario.

Los resultados se podrían resumir en cuatro grandes bloques:

- Buena valoración de los talleres por los internos usuarios.
- Buena valoración de la experiencia por la Institución Penitenciaria (que llegó a publicar el programa Lluna).
- Buena valoración del intercambio por parte de la Asociación Avacos.
- Buen aprendizaje personal (especialmente de trabajo en equipo y de amplitud de horizontes).

Las claves de estos resultados creo que fueron contar con un buen programa concreto, el trabajo en equipo y la voluntad de entendimiento por parte de los profesionales implicados.

- Mi colaboración con Proyecto Hombre en la Comunidad Terapéutica Intrapenitenciaria:

« CTI Lluna Nova »:

Voy a hacer una breve descripción del programa ya que, como señalaba anteriormente, es fundamental que exista un programa estructurado y concreto como punto de partida para una coordinación con visos de éxito y también que debe hacerse una difusión del mismo -siempre que sea posible- para que lo conozcan propios y extraños.

El objetivo del mismo es la deshabitación del consumo de drogas.

La CTI consta de 50 plazas ocupadas por hombres y mujeres. Mi colaboración en ella consiste en ser la Coordinadora por parte de la Institución Penitenciaria. He de decir, que el diseño del programa estaba prácticamente ultimado cuando yo comencé a participar en él, incorporándome al mismo en el momento de su implementación, hace ahora cuatro años.

Las características más importantes de la Comunidad serían:

- Profesionalizada (utiliza la metodología científica).
- Tratamiento individualizado por fases.
- No existe jerarquía entre los usuarios.
- La drogodependencia es tratada como un fenómeno multicausal.
- La CTI es un eslabón de la cadena terapéutica que continua en la red social externa.
- Fomenta la autonomía de los usuarios eliminando el anclaje con la CTI.

La Fases del programa son: Fase de Motivación; Fase Inicial; Fase Intermedia; Fase de Profundización y la de Derivación al programa en el exterior a través del Tercer Grado, art. 182 del R.P.

La estructura organizativa se puede dividir en tres niveles:

- El Equipo de Intervención formado básicamente por las dos Coordinadoras (una de Proyecto Hombre- Psicóloga- y otra penitenciaria) y las profesionales de Proyecto Hombre (2 Psicólogas, 1 Trabajadora Social y 2 Educadoras).
- El Equipo Técnico formado por las dos Coordinadoras, un Psicólogo de IIPP, un Trabajador Social de IIPP y una Trabajadora Social de PH., un Educador de IIPP, un maestro y un Funcionario/a de Vigilancia.
- La Junta de Tratamiento, a la que acuden las dos Coordinadoras, además de sus miembros natos.

Áreas de Intervención:

- Terapéutica cuyas actividades más importantes son los grupos terapéuticos, los grupos «aquí y ahora» (son grupos de autoayuda dirigidos por un profesional) y las terapias individuales.
- Sociofamiliar que engloba las visitas domiciliarias, los contactos telefónicos con las familias, los seguimientos en permisos y las entradas familiares a la Comunidad.
- Formativa/Laboral donde se dan Talleres de Salud, de Formación y Orientación Laboral, de Habilidades Sociales, Valores, Técnicas Educativas dirigidas a padres, de Inserción Laboral, además de la Escuela y los Sectores de Mantenimiento (destinos que son rotatorios).
- Ocio y tiempo libre que recoge los campeonatos, las actividades deportivas, talleres ocupacionales, salidas programadas, semanas culturales y planificación del ocio en los permisos.

Características de la Asociación Proyecto Hombre en Valencia:

- Utiliza la metodología científica que se ha demostrado más eficaz en el tratamiento de la toxicomanía (Modelo Transteorético de Prochaska y Diclemente, Prevención de recaídas de Marlatt y Gordon, terapias cognitivo-conductuales, etc.).
- No utiliza el programa tradicional basado en la confrontación de los usuarios.
- Persigue un cambio profundo en el estilo de vida.
- Propone una interiorización de las normas desde la autonomía, no sólo desde el control externo, como en el pasado.
- Actúa bajo un sistema de calidad, según los parámetros reconocidos por la Unión Europea (ISO 9001).
- La mayoría de las profesionales de la CTI han sido seleccionadas y contratadas para el programa. Son tenaces, entusiastas y, sobre todo, trabajan bien en equipo.

Evaluación:

- Se realiza una memoria semestral y otra anual.
- Indicadores de evaluación: Nº de derivaciones, nº de regresiones, nº de expulsiones, nº de retrocesos y progresiones de fase, nº de sanciones disciplinarias.
- Resultados hasta el año 2005: 16% de regresiones y 0% de reincidencia.

- Alta satisfacción de los usuarios, de la Institución y de la Asociación.
- Desde mi punto de vista, el aprendizaje personal ha sido alto y muy positivo (por eso decía más arriba eso de «lo mío fue amor a primera vista»). Es estupendo trabajar en un ambiente reforzador y estimulante, saber que hay un equipo que se enriquece con los puntos de vista de cada uno de sus miembros y que crece cada día, en los aciertos y con los errores. Resulta muy motivador que de la evaluación se desprendan unos resultados alentadores que justifiquen la continuidad del programa. Es la mejor prevención del burn-out que conozco, al menos en mi caso y tal vez en alguno más.

EL VIAJE

Siguiendo con las metáforas, yo comparo la colaboración con las Asociaciones con un largo viaje, con sus avances y sus estancamientos, con paisajes por descubrir y enfermedades que pueden retrasarnos. Por ello es importante que contemos con un buen botiquín que nos facilite el camino y nos dé seguridad. Este botiquín, en nuestro caso, lo constituirían los elementos necesarios para que una colaboración con Asociaciones tenga éxito.

Elementos necesarios para colaborar con éxito:

- Deben existir unas líneas y criterios de actuación comunes fijados por la Institución (*puede evitarnos muchos dolores de cabeza*). Este sería el marco de donde partir. Debe ser lo suficiente general como para no limitar en exceso pero lo suficientemente concreto como para que no todo valga.
- Definición de objetivos por parte del Centro y de la Asociación (*buen fórmula para mantener una tensión compensada*). Deben consensuarse los medios y los fines por ambas partes.
- Diseño conjunto del programa concreto y del Plan de Comunicación (*garantiza buenos reflejos cuando puedan surgir desencuentros*). Es importante que el programa sea realista y en su elaboración intervengan las dos partes. Que contemple y se ajuste a las necesidades. No debe olvidarse la elaboración del Plan de Comunicación, que difunda el programa al resto de la Institución y de sus profesionales. Es otro elemento necesario para el éxito.
- Formación de los profesionales penitenciarios y los de la Asociación (*la mejor vacuna contra los prejuicios*). Los profesionales penitenciarios podemos adquirir o mejorar conocimientos específicos sobre el área de intervención concreta y los de la Asociación deben conocer los mecanismos y funcionamiento de la organización penitenciaria. Ambos pueden aprender o mejorar sus conocimientos sobre el trabajo en equipo, fundamental para conseguir una colaboración eficaz.

- Control y evaluación por parte del Centro, la asignatura pendiente (*el postoperatorio es básico para recobrar la buena salud*). Evaluación seria y no mero trámite a la hora de aprobar o renovar los programas por la Junta de Tratamiento.
- Fijación de la vigencia mínima del programa. Conocer cuáles son las líneas de subvención (*garantiza los suministros necesarios para hacer frente a cualquier epidemia*) Si el programa es de envergadura debería implementarse por un tiempo mínimo que posibilitase una actuación evaluable, sin olvidar que tratamos con personas a las que no sería ético interrumpir la intervención sin más.
- Intercambio «honesto» de la información (*mejor antídoto para contrarrestar el veneno de la desconfianza*). Debe de existir un flujo de información transparente por ambas partes.
- Posibilitar la participación de la Asociación en la toma de decisiones (*ayuda a destaponar los oídos y a escuchar otras voces de interés*). Esto siempre enriquece, suma, abre puertas y refuerza a todos.
- Difusión de los resultados entre los profesionales penitenciarios y en el exterior (*mejor receta para vencer obstáculos*). Puede ayudar a subsistir y mejorar el propio programa y a otros similares. ¿Por qué empezar desde cero si hay otros que ya han pasado por ahí? Sería importante que la Institución Penitenciaria incrementara las posibilidades de intercambio de experiencias y resultados.
- Coordinación adecuada. Es necesaria la figura del Coordinador (*nos garantiza un buen vendaje en el momento en que se tuercen las cosas*). Uno de sus objetivos, compartido obviamente por el resto de los profesionales que intervienen en el programa, es el trabajo en equipo. Deberá ser el motor que promueva el consenso y el respeto de las decisiones tomadas por el grupo, huyendo de los personalismos.

RETRATO ROBOT DE UN BUEN COORDINADOR / A

Como más arriba indicaba considero necesaria la figura de un Coordinador que aglutine a ambos grupos de profesionales. Esta labor es difícil y voy a intentar enumerar aquellas características que, creo, son importantes a la hora de lograr los objetivos de manera eficaz. Por supuesto, en mi función como Coordinadora no las reúno todas, ni mucho menos, pero no por ello dejan de ser deseables. Hacia ese camino espero estar dirigiéndome pero no puedo dejar de señalar que mi tarea se hace mucho más fácil y llevadera gracias a los profesionales de ambas partes que participan en el programa. Los penitenciarios son un ejemplo de flexibilidad y equidad que rompe los tópicos de la «casa» y las profesionales de Proyecto Hombre (todas mujeres) son una prueba de entusiasmo

y buen hacer. Como dice el refrán «con estos mimbres es fácil hacer buenos cestos». Los inicios no estuvieron carentes de escollos pero se han ido superando y hoy en día las decisiones se consensúan, escaseando las discrepancias entre lo terapéutico y lo penitenciario.

Características de un buen Coordinador:

- Deberá tener una actitud positiva hacia el tratamiento penitenciario (no por obvio menos necesario).
- Por supuesto poseerá una actitud positiva hacia la colaboración con Asociaciones. Es difícil, por no decir imposible, que una función de coordinación impuesta dé buenos resultados.
- Será buen conocedor de la organización y de sus atajos. Saberse mover por el medio ahorra tiempo y esfuerzo.
- Tendrá acceso al centro neurálgico de toma de decisiones (que participe en la Junta de Tratamiento y pueda aglutinar los criterios terapéuticos y los penitenciarios).
- Será un facilitador de los procesos (con capacidad de escucha y de diálogo).
- Deberá ser un buen negociador con capacidad para remover obstáculos (consensuar acuerdos).
- Contará con el apoyo de la Dirección del Centro (que crea en el proyecto y confíe en su criterio). Esto no es tanto una característica del Coordinador cuanto que una condición necesaria, aunque no suficiente.
- Con capacidad para mediar en los conflictos (que sepa resaltar los aspectos positivos, buscando el entendimiento).
- Con buenas relaciones con los profesionales del programa (diferenciando lo que son disparidad de criterios de lo que son conflictos personales y evitando estos últimos).
- Con cierto ascendente sobre los funcionarios de vigilancia (no desde el punto de vista de la jerarquía sino del respeto).

En definitiva, que promueva el trabajo en equipo y contribuya a una toma de decisiones consensuada.

INCONVENIENTES Y PELIGROS DE LA COLABORACIÓN:

Como podemos deducir, no todo en la colaboración es fácil. Si han existido y existen tantos desencuentros debe ser que el asunto es complejo y no resulta inocuo.

Precisamente por eso debemos ser cautelosos y tener bien presentes los peligros e inconvenientes que pueden surgir.

El hecho de colaborar con Asociaciones del exterior no debe nunca vaciar de contenido intervencionista las funciones de los profesionales penitenciarios. Que vengán los de «fuera» a intervenir y los de «dentro» que se dediquen al «papeleo» no nos deja indiferentes a muchos de nosotros.

La colaboración con Asociaciones no es incompatible con las reivindicaciones de los profesionales penitenciarios de un incremento en los recursos humanos, menos burocracia y más formación para llevar a cabo una mayor y mejor intervención.

Los prejuicios por ambas partes y la desconfianza que producen son uno de los mayores inconvenientes a la hora de colaborar. Sólo cabe contra ellos dos medicinas clásicas: la información y la formación.

Existe un claro peligro de privatización de los servicios públicos. Mi postura siempre será la de defender que los servicios públicos son un derecho y no un negocio. Sin embargo de la gestión privada hay que incorporar criterios de calidad y eficacia. La colaboración con Asociaciones puede contribuir a dicha aportación.

La falta de continuidad de los programas es una realidad. El mantenimiento de las subvenciones obedece más a criterios políticos que a los resultados de la evaluación, es decir, que a criterios de eficacia. Contra esto la DGIP debería tener una política mucho más activa y una mayor planificación.

VENTAJAS DE LA COLABORACIÓN:

Quiero terminar señalando los aspectos positivos de la colaboración, sus ventajas. Como se deduce de todo lo anterior mi visión es optimista y de momento el matrimonio perdura sin grandes frustraciones.

En la lista de ventajas espero no ser exhaustiva y que de este taller y de la práctica diaria se desprendan muchos más refuerzos para esta colaboración. Voy a ser concisa.

Pienso que nos aporta flexibilidad y dinamismo. Nos trae novedad y nos ayuda a ventilar el aire rancio que, muchas veces, nos rodea. Supone un enriquecimiento mutuo y la exploración de nuevas realidades y formas de hacer. Conlleva ilusión y, en muchas ocasiones, verdadera pasión. Entusiasmo y rebeldía. Fomenta la escucha y el intercambio. Obtenemos refuerzos, mejoras y aprendizajes. Invoca la unión y la reunión. Tal vez implique la selección de personal que más se ajuste a las necesidades y a la implementación de un método de trabajo. Requiere equidad y empatía. Es un entrenamiento en el trabajo de equipo.

En definitiva, puede ser un regalo en el que apoyarse, un premio con el que disfrutar...

¿ES POSIBLE LA COORDINACIÓN CON LAS ASOCIACIONES EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN?

José Luis Antolín Villalonga.

Director Técnico de Programas.

Asociación Punto Omega. Móstoles (Madrid).

1. PRESENTACIÓN

Quiero comenzar esta intervención agradeciendo a la organización que me hayan invitado a participar en estas Jornadas.

Para situar a aquellos que lo desconozcan, la Asociación Punto Omega, junto con algunos profesionales del Centro Penitenciario Madrid IV, gestiona, mediante un equipo mixto, la Unidad de Atención al Drogodependiente en dicho Centro. Se trata de un Programa Libre de Drogas, de orientación cognitivo-conductual, financiado por la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, desde hace ya 14 años.

También quiero señalar, a modo de contextualización, que mi intervención no va a ser aislada, sino que pretende dar un paso más en una misma línea de trabajo que, creo, ya se ha puesto de manifiesto en diferentes ocasiones, en que profesionales de la Asociación Punto Omega han participado en eventos organizados por la Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias (que hoy nos convoca aquí). Me refiero, en concreto, a la participación de la Directora del Programa de la UAD del Centro Penitenciario Madrid IV (Navalcarnero) en estas mismas Jornadas, en el año 2000, en la Mesa Redonda «El papel de las ONG's y Asociaciones en la intervención penitenciaria». O, más recientemente, al artículo que un grupo de Psicólogos de la Asociación Punto Omega ha publicado en el último boletín de ATIP, bajo el título de «Habilidades del psicólogo en drogodependencias» que, seguramente, muchos de vosotros conoceréis. Lo que yo pueda aportar como nuevo, estará en sintonía con lo anterior, puesto que estoy convencido que es el camino más adecuado para poder responder de manera afirmativa a la pregunta bajo la que se desarrolla este taller.

Aunque a lo largo de mi intervención voy a exponer una serie de planteamientos teóricos, estarán salpicados de muchos ejemplos y situaciones reales que he podido vivir en primera persona, a lo largo de los 15 años que llevo trabajando en la Asociación Punto Omega y vinculado, desde distintos puestos, al trabajo coordinado con profesionales de la Institución Penitenciaria u otras Instituciones públicas.

En muchos ejemplos de los que voy a poner, tanto la Institución a la que represento (Asociación Punto Omega) unas veces, como la Institución Penitenciaria otras no van a quedar muy bien paradas. En ambos casos lo voy a hacer desde el máximo respeto. Una me da de comer y creo tanto en sus posibilidades, que incluso soy socio de la misma. La otra creo que desarrolla una labor plagada de dificultades e imprescindible para nuestra sociedad. Por eso, me gustaría que los ejemplos se queden en eso: ejemplos para tratar de superar, sin que se saquen de contexto.

Mi exposición se va a centrar en el trabajo en equipo y las habilidades para desarrollarlo.

2. EL TRABAJO EN EQUIPO

2.1. CONCEPTO

Según el Diccionario de la Real Academia Española, **coordinarse o trabajar de manera coordinada significa concertar medios y esfuerzos para una acción común.** Y para que una acción sea común, es preciso que se desarrolle trabajando en equipo. **El trabajo en equipo consiste, por tanto, en un grupo de personas que trabajan de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.**

El caso que nos ocupa es más complejo, ya que se trata de conjugar los esfuerzos de dos equipos: profesionales de la prisión y profesionales de una ONG **para que trabajen como un solo equipo, con objetivos comunes, para alcanzar un mismo fin.**

En un equipo de trabajo, cada miembro es responsable de un cometido, de determinadas funciones y sólo si todos ellos las cumplen de forma coordinada, será posible desarrollar la acción o sacar el proyecto adelante o, lo que es lo mismo, desarrollar un trabajo de equipo. El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales de sus miembros.

En esta definición, encontramos el sentido y la clave para entender qué hacen las ONG's dentro de las prisiones: **entran a colaborar en aquellas carencias o necesidades que tienen los Centros Penitenciarios por falta de recursos.** Por tanto, **entran a sumar, a incrementar el «mapa de recursos de la prisión» para**

que haya más posibilidades de que el interno cambie y reconduzca su vida. «Los de fuera» no entran a «salvar a los pobres presos que son machacados por los funcionarios».

2.2. ASPECTOS CLAVES EN LA FORMACIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO

A la hora de formar un equipo, hay 3 aspectos o momentos que son claves para que éste funcione de manera adecuada:

1. La elección del jefe del equipo.
2. La elección del propio equipo.
3. La puesta en marcha del equipo.

1. LA ELECCIÓN DEL JEFE DEL EQUIPO.

Elegir un buen jefe de equipo es la primera clave para que éste funcione. De entrada, debería reunir las siguientes cualidades:

- 1) **Tener sentido común.** Si se da esta cualidad, las siguientes están implícitas y si esta falta, las otras se darán sólo por puro azar.
- 2) **Conocer el medio y lugar en el que se va a trabajar y ser respetuoso con él.** La prisión no es un centro más de la ONG. Cuando yo fui a la UAD tenía muy claro que iba a ejecutar un programa en dependencias ajenas a mi Institución que, además, tenían unas características muy específicas; aunque ese no era el discurso más frecuente que recibía de mis superiores. Mi planteamiento inicial fue el de «oír, ver y callar». Creo que esa fue la clave para hacer lo que considero un buen trabajo.
- 3) **Ser muy trabajador.** Sólo se puede exigir a los demás si se da ejemplo.
- 4) **Ser exigente, pero humano a la vez.** Que persiga la excelencia, pero que sea comprensivo ante los fallos razonables de los colaboradores.
- 5) **Que defienda a su equipo, confíe en él y sea justo.** Que se preocupe por integrar y que asuma los fallos de su gente como suyos de cara al exterior; que exija, pero también recompense, tratando a todos por igual.
- 6) **Organizador nato y decidido.** Que se preocupe por cumplir los plazos y que tome decisiones por difíciles que sean.

7) **Que sea respetuoso.** Que trate a sus colaboradores de forma digna, pero que sepa mantener la disciplina y decir no cuando sea necesario.

Por otra parte, no debemos olvidar que, si vamos a trabajar en un equipo mixto, va a estar formado por profesionales de dos instituciones: el Centro Penitenciario y la ONG. Incluso, como es el caso de la UAD, por dos jefes: uno del Centro Penitenciario y otro de Punto Omega.

En este modelo de dirección, ambas instituciones, además de las características antes mencionadas, deberían tener en cuenta dos aspectos más, a la hora de elegir a sus respectivos jefes:

1) **Que exista cierta empatía e influencia mutua entre ambos.** Por tanto, que se fien el uno del otro.

2) **Que exista una clara definición de las funciones de cada uno.**

Cuando en 1996, los entonces dirigentes de Punto Omega me eligieron para dirigir la UAD, no me hablaron de ninguno de estos aspectos. Más bien recibí algunas prevenciones hacia algunos aspectos relacionados con el Centro Penitenciario. Aplicando el criterio del sentido común, decidí, como ya he dicho antes, apostar por «oír, ver y callar» y el tiempo, con una velocidad de vértigo, me dio la razón: durante los 3 años que estuve allí, pude vivir una excepcional oportunidad de trabajar en equipo, como más adelante veremos.

2. LA ELECCIÓN DEL EQUIPO.

Otra clave importante para trabajar en equipo de una forma adecuada es la elección o selección de las personas que van a conformar el mismo. Algunas características a tener en cuenta son:

1) **Tener sentido común.** No sólo es necesario que lo tenga el jefe. Si lo tienen todos, el equipo funcionará mucho antes. El sentido común nos dicta, por ejemplo, que no se debe entrar en una prisión con un escote a través del que se enseñe hasta el ombligo, o enseñando medio tanga, o aparentando ser un yupi de traje, corbata y completamente engominado.

2) **Conocer el medio y lugar en el que se va a trabajar y ser respetuoso con él.** La prisión pone ciertos condicionantes y limitaciones intrínsecas a su propia estructura y a su fin que, si no estamos dispuestos a aceptar, nos impide trabajar en dicho medio, aunque sea desde una ONG. Alguien que esté convencido de que las prisiones deberían desaparecer o que esté contra el sistema no puede ser seleccionado para un equipo de estas características.

3) **Tener espíritu de equipo.** El éxito de un equipo de trabajo no depende de la genialidad individual de cada uno de sus miembros, sino de la coordinación de sus actividades. Por muy brillante que se sea a nivel personal, se debe estar dispuesto a sacrificar o poner esta brillantez al servicio del equipo.

4) **Ser colaborador.** Dispuesto a ayudar a sus compañeros. Recuerdo que, estando yo en la UAD, algunos miembros del equipo, pertenecientes al área educativa (que eran los más antiguos) cuando llegaba alguien nuevo, si se daban cuenta que metía la pata, en lugar de advertirle o ayudarle, le dejaban que lo hiciera y luego venían enseguida a quejarse de él.

5) **Ser respetuoso.** Tanto con el jefe como con sus compañeros. Debe defender su postura desde el respeto a la del otro.

6) **Tener buen carácter.** Una persona con la que resulte fácil trabajar, que contribuya a crear buen ambiente, que no genere conflictos y que si éstos surgen, se involucre en buscar soluciones.

7) **Ser leal.** Con la verdad por delante, sin segundas intenciones, cumpliendo su palabra. Sus compañeros deben ver en él una persona de palabra. Hace ya 10 años que salí de la UAD y mantengo relación de amistad con bastantes de las personas que coincidieron conmigo en aquel equipo. Los avatares por los que ha atravesado Punto Omega en estos años han hecho que alguno de mis subordinados de entonces haya sido mi jefe, que yo haya vuelto a ser el jefe de ellos, que yo haya tenido puestos de responsabilidad en unos momentos y en otros no; pero nuestra relación nunca ha cambiado. Independientemente del puesto que hayamos ocupado unos y otros, el sentido de lealtad con el que trabajamos en Navalcarnero ha ido fortaleciendo nuestra relación de manera progresiva.

8) **Ser capaz de asumir responsabilidades.** Aceptar sus obligaciones y responder de las mismas, sin tratar de esquivarlas. Aceptar sus fallos.

9) **Ser trabajador.** No se quita de en medio para que el trabajo recaiga sobre otro.

10) **Ser inconformista.** Busca permanentemente mejorar, no se conforma con lo conseguido.

Nuevamente, al tratarse de formar un equipo mixto, en la selección de los miembros se deberían cuidar otros aspectos por parte de ambas instituciones:

1) **Que no se tengan prejuicios respecto a la otra parte.**

2) **Que exista una buena definición de roles y funciones de cada profesional.**

El objetivo de hacer una buena selección del equipo, especialmente en los equipos mixtos, es que se produzca cierta influencia mutua y cierta sinergia, encaminadas a facilitar la comprensión, la confianza y la coordinación entre los profesionales de ambas instituciones.

Por tanto, debemos tener muy claro que **para trabajar en un equipo mixto no vale cualquiera**. El mero hecho de tener la cualificación académica requerida no es suficiente por muy brillante que sea, como tampoco lo es el mero hecho de ser funcionario de prisiones.

Por todas estas razones, el encargado de hacer la selección, deberá conocer muy bien el medio penitenciario. No tiene sentido que se seleccione a los profesionales desde las oficinas centrales de una ONG y que se haga por personas que desconocen el medio penitenciario o no creen en él; o que desde un Centro Penitenciario se seleccione para trabajar en un equipo mixto a los profesionales que más prejuicios tienen contra las ONG's. En ambos casos, se están dando los primeros pasos que conducen al fracaso del equipo.

3. LA PUESTA EN MARCHA DEL EQUIPO.

Reunir un grupo de personas para realizar un trabajo no significa constituir un equipo. Formar un equipo y ponerlo en marcha es un proceso muy complejo, que pasa por diferentes fases. Si, además, se trata de constituir un equipo mixto, la misión se hace más compleja, por lo que, una vez elegidos los jefes y el resto de miembros, se hace necesario desarrollar una serie de fases muy bien definidas:

1) **Definir con claridad los cometidos del equipo y los objetivos que se pretende alcanzar.** En el caso de un equipo mixto, los objetivos son únicos, pero los cometidos son bien diferentes entre ambas partes. Si esto no queda claro desde el principio, se producen muchas interferencias en el trabajo diario. Por ejemplo: un único objetivo del equipo es que el interno cambie su estilo de vida y se reinerte en la sociedad. Para conseguir dicho objetivo, el cometido de la parte del equipo extrapenitenciario es desarrollar el tratamiento terapéutico; mientras que el cometido de la parte del equipo intrapenitenciario es tomar decisiones sobre el tratamiento penitenciario del interno. Podremos hablar de trabajo en equipo si cada parte desarrolla su cometido y toma decisiones coherentes de acuerdo con la información compartida.

2) **Definir la posición del equipo dentro de la organización y de quién va a depender.** En el caso de un equipo mixto, va a depender de dos instituciones. Si cada Institución no tiene claro su lugar, a los profesionales les resultará complicado poder trabajar. En este aspecto, tengo que reconocer que las relaciones entre el Centro Penitenciario de Navalcarnero y la Asociación Punto Omega no siempre han sido fáciles. En algunas ocasiones, los dirigentes de la Asociación no han tenido esto claro y han tomado decisiones como si la prisión fuese un local más de la Asociación. Algunas veces yo mismo recibí instrucciones que, de haberlas ejecutado, hubiesen creado un conflicto institucional, que hubiese imposibilitado el trabajo del equipo. Gracias al clima de confianza mutua que había entre la mayoría de las dos partes del equipo y a la enorme dosis de sentido común que reinaba en el mismo, nunca ejecutamos dichas instrucciones.

3) **El Director del Equipo deberá informar con claridad al equipo sobre cómo se van a organizar: funciones, proyecto a ejecutar; responsabilidades de cada uno; etc.** Si desde el principio este aspecto es abordado con claridad, se evitarán muchos problemas en el futuro.

4) **La organización deberá mimar al equipo desde el principio y darle estabilidad.** Es muy importante que el equipo se sienta reconocido y cuidado para que no se queme, especialmente en un medio tan hostil como es el penitenciario. Las ONG's no siempre saben hacer esto. Con enorme tristeza, tengo que decir que mi organización, en la etapa en que yo estuve en la UAD, falló bastante en este aspecto. Sirva como muestra de ello varios ejemplos: hasta el año que yo fui a la UAD, había sido práctica habitual que todos los 31 de diciembre se «barriera» a la mayor parte del equipo. Sólo se quedaba el área educativa que, paradójicamente, era quien más problemas daba.

En cierta ocasión, a los pocos días de haber empezado a trabajar una psicóloga nueva, la llamó un directivo de la Asociación para reprenderla, porque «era muy echada palante». Nunca le explicó a qué se debía dicha llamada de atención. Esos mismos días la había felicitado la persona que dirigía el equipo por parte del Centro Penitenciario, por el buen trabajo que estaba realizando.

En otra ocasión, ese mismo directivo vino a llamar la atención a algunos miembros del equipo, porque en lugar de fichar a las 9 de la mañana, lo hacían a las 9'10. Cuando le dijeron que eso era verdad, pero que también observara que la mayoría de días se marchaban bastante más tarde de su hora de salir (a veces hasta 1 h. 30'), contestó: «este es vuestro problema. Si queréis regalar estas horas a la Entidad como voluntarios lo podéis hacer, pero vuestra hora de entrada son las 9 de la mañana».

Si todas estas fases se desarrollan bien, es difícil que las cosas salgan mal y cuando alguien del equipo se va, el que llega se mete en la dinámica fácilmente. El éxito de un equipo no es el resultado de la buena suerte, de la casualidad o de la improvisación.

Pese a los ejemplos que he puesto, en los que los dirigentes que entonces estaban al frente de la Asociación Punto Omega no estuvieron muy acertados, creo que la experiencia de la UAD (con 14 años a sus espaldas) es digna de ser tenida en cuenta. Se ha hecho un buen trabajo gracias a la implicación del equipo intrapenitenciario y al enorme ejercicio de sentido común que hemos hecho gran parte de los profesionales extrapenitenciarios que por allí hemos pasado.

2.3. FACTORES QUE FAVORECEN EL TRABAJO EN EQUIPO

Los aspectos clave en la formación de un equipo de trabajo que acabamos de ver son sólo el principio; es decir, los cimientos sobre los que se asienta un buen equipo. Para que estos cimientos cuajen de manera adecuada es preciso tener en cuenta una serie de factores facilitadores del trabajo en equipo:

1. La complementariedad de sus miembros.
2. La coordinación.
3. La comunicación.
4. La confianza.
5. El compromiso.
6. La autonomía y la delegación de competencias.
7. La cohesión y la conciencia de grupo.
8. La celebración de reuniones.
9. La continuidad de los profesionales.

1. LA COMPLEMENTARIEDAD DE SUS MIEMBROS

Cada miembro del equipo trabaja una parcela determinada del proyecto y todas ellas son necesarias para sacar el trabajo adelante. Esto no siempre es entendido por todos los miembros de un equipo y, en ocasiones, se dan luchas de poder por tener más o menos influencia, por manejar más o menos información... En este aspecto creo que se dan dificultades de manera habitual en todos los equipos de trabajo y que, probablemente, todos los aquí presentes hemos vivido alguna vez. Mi experiencia en la UAD tampoco fue ajena a esto. El equipo estaba estructurado en dos grandes áreas:

psico-social y educativa. Generalmente, las decisiones eran eminentemente de carácter psico-social, por lo que era éste área la que tenía más peso a la hora de decidir. El área educativa nunca asumió esto; permanentemente peleaba por conocer información que no les correspondía y por tener más peso en la toma de decisiones. Nunca aceptaron que ellos tenían otro papel en el equipo y que por ello no eran menos importantes.

2. LA COORDINACIÓN

El grupo actúa con el jefe a la cabeza, que, además, es deseable que sea el líder del mismo. Éste es el que organiza y coordina el trabajo para sacar adelante el proyecto encomendado. En un equipo mixto y que, además, desarrolla su trabajo en un lugar con tantas peculiaridades como es un centro penitenciario, la coordinación de todas las acciones es primordial, para que no se produzcan conflictos y choques innecesarios entre el programa y régimen (por poner un ejemplo). En este sentido, creo importante resaltar, que la estructura de la UAD, con dos directores o coordinadores (uno de fuera y otro de dentro) es la estructura más eficaz para que se de esa coordinación de manera excelente. Se trata de una fórmula arriesgada, por el peligro de choque entre ambos directores; pero, por los resultados, merece la pena correr el riesgo si, como decíamos al principio, se hace una buena selección de ambos directores. *En este aspecto, mi experiencia en la UAD fue extraordinariamente positiva. Creo que fueron varias las claves para que así fuera:*

a) **Cada director ejercía mayor influencia sobre su grupo, sabiendo el otro «eclipsarse» en el momento oportuno.** Nunca nos puenteamos. Siempre que necesitamos algo del Centro Penitenciario, yo utilicé a la persona que teníamos de referencia. A la vez, cuando surgía un problema en el equipo extrapenitenciario, el otro director sabía pasar a un segundo plano para el que interviniera fuera yo. Nunca tuvimos la sensación de ser menos directores por hacer las cosas así.

b) **Constante diálogo entre los dos**, abordando abiertamente los problemas o discrepancias que pudieran surgir, buscando soluciones y **con absoluta lealtad el uno con el otro.**

c) **Utilizándonos mutuamente para influir sobre algún miembro del equipo cuando era necesario**, teniendo en cuenta quién de los dos tenía mayor ascendencia sobre esa persona.

3. COMUNICACIÓN

La existencia de un gran nivel de comunicación dentro del equipo es esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales y tomar las decisiones pertinentes. Sin embargo, no se debe confundir la comunicación con la toma de decisiones asamblearias y con que todos opinen de todo.

La comunicación se debe dar en todas direcciones: de arriba hacia abajo; de abajo hacia arriba; y horizontalmente.

Existen varios factores que facilitan la buena comunicación:

1. Que el jefe sea una persona accesible.
2. Que se realicen reuniones periódicas.
3. Buena relación personal entre los miembros del equipo. No se trata de ser amigos (tampoco pasa nada por serlo), sino de favorecer una relación cordial.

4. CONFIANZA

Cada persona se debe fiar del buen hacer del resto de sus compañeros y se debe dar el clima necesario para que se puedan analizar los posibles errores de manera constructiva, sin que nadie se sienta señalado o culpabilizado. Si esta confianza se da, todos aceptan anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal. Si el proyecto fracasa, de poco valen los lucimientos personales.

El clima de confianza se puede quebrar con mucha facilidad. Probablemente, la situación que más la puede quebrar es que desde la dirección de la propia Institución se fomente que determinados miembros actúen como «topos» dentro del mismo, dando crédito a todo lo que cuentan, sin contrastar la información o, dicho de otra forma, que se deposite la confianza formal en el director del equipo, pero a la hora de la verdad, se dé más crédito a las informaciones que transmiten determinados miembros del equipo. En mi etapa en la UAD había personas del área educativa que gozaban del crédito absoluto de la Dirección de la Asociación y se fomentaba que acudieran a las oficinas a contar las cosas que pasaban, sin que la información se contrastara conmigo. Este hecho era conocido por todo el equipo, lo que provocaba muchos celos en la mayoría.

Las reuniones de equipo son el espacio privilegiado para cultivar esa confianza mutua y para abordar los problemas que van surgiendo. Por eso es muy importante que los miembros puedan expresarse con libertad y con las garantías más absolutas de que lo

que digan se va a quedar allí. Cuando estaba en la UAD, una vez a la semana, nos hacían ir a la sede de Punto Omega para realizar allí la reunión de equipo. A la distorsión que ya suponía tener en el equipo personas que filtraban lo que allí se hablaba, se unía otra distorsión mayor, que quitaba todo el sentido a lo que hacíamos: acudía siempre una persona de la Dirección de la entidad, que tomaba nota de todo lo que se decía.

5. COMPROMISO

Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante. Para que este se dé, los jefes son los primeros que deben dar ejemplo.

6. AUTONOMÍA Y DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS

El equipo recibe un encargo y responde con los resultados obtenidos, pero debe gozar de libertad para organizarse como considere más conveniente, dentro de ciertos márgenes, sin necesidad de estar solicitando permanentemente autorización a estamentos superiores. Es el jefe del equipo, quien debe delegar en sus miembros una serie de funciones con mayor o menor autonomía, para que éstos realicen su actividad.

Permitir la autonomía de un equipo y realizar una adecuada delegación de competencias significa darles capacidad de decisión, lo que implica dar un margen de confianza. Esto va a contribuir a que éstos se sientan valorados profesionalmente y a que se impliquen mucho más en su trabajo, intentando dar lo mejor de sí. Como contrapartida, la autonomía y la delegación de competencias conlleva asumir la responsabilidad de la decisión tomada.

Cuando se produce la delegación de competencias, es necesario establecer los límites de la misma y asegurarse previamente de que quien recibe la delegación cuenta con la preparación necesaria para hacer uso de ella. La delegación no exime a quien la concede de responder del buen uso que se haga de ella.

7. LA COHESIÓN Y LA CONCIENCIA DE GRUPO

Los equipos de trabajo más eficaces son aquellos en los que existe una gran cohesión entre sus miembros; existe sentimiento de grupo y sus miembros se sienten orgullosos de pertenecer al mismo.

Sin embargo, la cohesión y la conciencia de equipo no surgen de forma espontánea. Hay que buscarlas y trabajarlas durante mucho tiempo, siendo esta la misión fundamental del jefe. Hay algunos factores que pueden contribuir a que éstas se den más fácilmente:

1) **La propia composición del equipo.** Es preferible contar con gente positiva, colaboradora, con sentido común, aunque no sea tan brillante, a contar con los mejor preparados técnicamente, pero individualistas y sin ningún ánimo de colaboración. Hay que cortar por lo sano con los conflictivos.

2) **El tamaño del equipo.** Los equipos pequeños suelen estar más cohesionados que los grandes.

3) **El carisma del jefe, que debería ser también el líder.** Si consigue ganarse la adhesión de sus colaboradores tiene buena parte del camino recorrido.

4) **El proyecto asignado.** Si se trata de un trabajo interesante, exigente, motivador, es fácil que la gente se vuelque en el mismo.

5) **El ambiente de trabajo.** Si es agradable, de respeto, donde se fomenta la participación, existe comunicación, se reconocen los méritos es más fácil.

6) **Algún éxito inicial.** Aunque sea pequeño, ayuda a la gente a ver su competencia.

La cohesión es más fácil que exista mientras todo marcha bien. Cuando llegan las dificultades, si los miembros hacen causa común, la cohesión aumentará y si la gente se desentende, la cohesión quedará dañada. Esta respuesta dependerá en gran medida de la actitud del jefe: si su postura es cerrar filas o buscar responsabilidades.

Frente a un equipo cohesionado nos podemos encontrar otras situaciones:

- **Un equipo disgregado.** Cada uno va a lo suyo. Es difícil de reconducir la situación.

- **Un equipo básicamente unido, pero con algunos de sus miembros distanciados.** Reconducirlo con mayor o menor facilidad depende de algunas circunstancias del entorno: la fortaleza del líder, la implicación de la Institución, etc. Esta es la situación que me tocó a mi vivir en la UAD: un equipo de 16 personas, en las que 13 éramos una piña (incluso sin distinción de pertenecer al equipo intra o extra penitenciario y 3 personas del área educativa (pertenecientes al equipo extrapenitenciario) que también eran una piña, pero contra todos los demás. Aparentemente se trata de una situación fácil de resolver; sin embargo, tardó en resolverse. Eran las personas más antiguas del Equipo; las que tenían la confianza real de los dirigentes de la Asociación; los que mantenían el «espíritu y sentido de pertenencia a Punto Omega» y una de ellas era la esposa de un directivo de la Entidad. Aunque esta situación dificulta mucho

el trabajo, éste se puede realizar y, de hecho se realizó, porque una gran mayoría estaba en sintonía con los objetivos comunes del equipo.

- **Un equipo unido, pero para ir contra el jefe.**

8. LA CELEBRACIÓN DE REUNIONES

Las reuniones constituyen uno de los distintivos del trabajo en equipo. Sirven para debatir, tomar decisiones, poner cuestiones en común, fijar criterios, homogeneizar ideas, crear una cultura común y favorecer el contacto personal.

Las reuniones se deben preparar con seriedad y sólo se deben convocar cuando haya una razón que lo justifique. Una reunión está bien preparada si se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) Hay que fijar un orden del día previo.
- 2) Hay que avisar con tiempo suficiente a aquellas personas que vayan a presentar algún informe.
- 3) Se debe fijar un tiempo máximo de reunión.
- 4) Deben participar todos los miembros.
- 5) Se debe favorecer un clima de intercambio abierto y franco de puntos de vista, donde se admita la discrepancia y se fomente el debate.
- 6) Alguien debe tomar nota de los asuntos tratados, decisiones adoptadas y posibles actuaciones encomendadas a los miembros.
- 7) Se convocará sólo a las personas que sea pertinente.

Probablemente, las reuniones de equipo son espacios privilegiados para poder cultivar todos los factores que estamos exponiendo y que facilitan el trabajo en equipo. Sin embargo, cuando se dan situaciones como las que he ido narrando a lo largo de mi exposición, esto no es posible y hay que buscar alternativas. En la UAD optamos por mimar las reuniones del área psicosocial y es en ese espacio, donde se trabajaba todo lo que hemos comentado.

9. LA CONTINUIDAD DE LOS PROFESIONALES

Todo lo expuesto anteriormente no se consigue ni de forma fácil ni en poco tiempo. Por eso, es fundamental que en estos equipos se dé la continuidad de los profesionales. No tiene sentido cambiar a los profesionales con frecuencia sin motivos de peso, porque

cada cambio en el equipo obliga a hacer un reajuste y un esfuerzo considerable, sometiendo a los miembros del equipo a un desgaste innecesario. La política de cambiar al equipo todos los años, que se siguió en la UAD durante los primeros años fue desafortunada, ya que supuso dejar mucha gente valiosísima en el camino y empeñar enormes esfuerzos todos los años en construir un equipo nuevo, con todo lo que ello comporta.

2.4. LAS DIFICULTADES Y LOS CONFLICTOS

1. ORIGEN DE LOS CONFLICTOS

A veces los equipos no acaban de funcionar ni siquiera después de una selección rigurosa. Además, en una relación intensa y prolongada como la de un equipo, también es normal que con el tiempo surjan conflictos personales. El problema surge cuando este conflicto genera un enfrentamiento entre dos ó más miembros del equipo, porque se hace imposible avanzar y coordinar el mismo. La parte positiva de las dificultades es que, si se solucionan bien, consiguen aunar más al equipo y que éste crezca.

Los conflictos pueden originarse por distintos motivos, que no tienen por qué ser excluyentes entre sí; pueden darse varios a la vez:

1) **Falta de liderazgo.** El jefe no organiza, ni motiva, ni empuja.

2) **El objetivo de trabajo está mal definido.** El equipo no sabe a qué atenerse, porque constantemente cambian las instrucciones, siendo en muchos casos contradictorias, e, incluso carentes de sentido. En mi etapa en la UAD, recuerdo que Punto Omega abrió un Programa de Inserción Socio-Laboral (también dentro del Centro Penitenciario). Como todos los programas que empiezan, le costaba acabar de funcionar, especialmente por falta de usuarios. De repente, un día, un directivo de la Asociación me da la orden que se derive a todos los usuarios de nivel 3 de la UAD a dicho programa. Si hubiese cumplido dicha orden, directamente me hubiese cargado la estructura de la propia UAD.

3) **Falta de reconocimiento y desmotivación provocada por la propia institución, que constantemente cuestiona el trabajo realizado.** El último año que yo estuve en la UAD (1.999), en Punto Omega ocupó la Dirección de Programas una médica para la que los Programas Libres de Drogas no tenían sentido. Ella sólo consideraba eficaces los Programas de Mantenimiento con Metadona y en los Programas de Reducción del Daño. En las pocas reuniones que mantuve con ella, jamás me preguntó que le explicara el Programa, ni el funcionamiento de la prisión, ni por qué se hacían las cosas de determinada forma. Se dedicó tan sólo a cuestionar permanentemente el trabajo que se hacía, porque –decía- «hay que pasar a un PMM, los PLD están superados». Las pocas veces que acudí a nuestra reunión de equipo fue para cuestionar nuestro trabajo y llamamos «carceleros».

4) **Dificultades de relación y escasa comunicación dentro del equipo.** A veces esto se da de forma generalizada y otras, como hemos visto en los ejemplos que he puesto, entre el grueso del equipo y una pequeña minoría o entre áreas dentro del mismo equipo.

5) **Que en el Equipo haya familiares de los dirigentes de la Asociación.** Esto dificulta enormemente la toma de decisiones y la participación de los miembros, porque éstos se acaban convirtiendo en «topos» al servicio de la Institución.

6) **Intromisión de los dirigentes en el trabajo de los técnicos.** Es frecuente en las ONG's que los dirigentes se intrometan en el trabajo de los técnicos, pese a que ellos no tienen ninguna formación al respecto. Se trata de un tema que quema a todos: a los miembros del equipo porque no entienden nada y a los directores, porque no tienen argumentos para defender la intervención de los directivos. Dos ejemplos pueden ilustrar esto: todos los lunes, tenía que bajar al patio, a desmentir a un montón de internos que tuviesen plaza para el piso de cumplimiento alternativo de la Asociación, ya que el presidente, el fin de semana, había comprometido un montón de plazas que, además, eran irreales.

Con frecuencia, algún dirigente de la Asociación me daba quejas o cuestionaba determinadas actuaciones de algún miembro del área psico-social, que, además de haber sido tergiversadas, curiosamente, yo no había comentado con nadie.

7) **La existencia de agendas ocultas.** Con esta expresión me refiero al posible juego sucio que de forma sutil algún miembro del equipo puede tratar de hacerle al jefe. Es lo que vulgarmente se conoce como «chismorre», que supone, en definitiva, el boicot a la gestión. Esta situación es mucho más grave, si se fomenta por los propios dirigentes de la institución. Como ejemplo ilustrativo, al poco tiempo de estar en la UAD, empecé a detectar que llegaba información a los directivos que yo no transmitía y que, con frecuencia, estaba tergiversada. En cierta ocasión hubo un problema en el equipo y, al finalizar la jornada, me dirigí a las oficinas de Punto Omega. Al llegar, coincidí en la puerta con una persona del área educativa que salía. Cuando entré, el presidente ya sabía lo que yo iba a contarle. A partir de entonces, cogí la costumbre de acudir a las oficinas cuando había un problema un poco serio y, la mayoría de las veces, coincidí con alguien del área educativa, que se dirigía a lo mismo.

2. LA BÚSQUEDA DE SOLUCIONES

Para llegar a trabajar en equipo, hay que pasar por un proceso de aprendizaje y, aunque esto produce momentos muy satisfactorios, también está lleno de dificultades. Cuando un equipo comienza a funcionar mal o tiene dificultades, termina fracasando si no se corrigen errores. No actuar y dejar que el tiempo lo arregle es una estrategia equivocada. El jefe deberá afrontar los problemas con decisión, tomando las medidas necesarias, por drásticas que sean. Para ello es preciso que haga varias cosas:

- 1) **Dar un margen prudencial a los miembros enfrentados para que resuelvan sus diferencias.**
- 2) **Mediar entre los implicados**, hablar con ellos todo lo que sea necesario, exigiendo el fin de las rencillas.
- 3) **Hablar al equipo con transparencia.** No sólo para informar de los problemas. El Equipo puede contribuir a que se solucionen los problemas y aportar ideas.
- 4) **Ejercer la autoridad hasta sus últimas consecuencias.** Lo lógico es ejercer dicha autoridad de forma gradual; pero si es necesario, hay que llegar a tomar medidas disciplinarias, incluido el despido, teniendo claro que, aunque el trabajo en equipo no es el objetivo, sí es un medio para conseguir los objetivos y no nos podemos permitir el lujo de destruir ese medio.

Antes de llegar a una situación de conflicto, el jefe puede tener una actitud preventiva hacia el mismo, cuidando los siguientes aspectos:

- 1) **Ejercer su autoridad, pero dando confianza al equipo y mostrándose cercano.** El jefe que no utiliza su autoridad termina perdiéndola y sin autoridad es imposible dirigir un grupo humano.
- 2) **Fomentar la comunicación.** Si el jefe mantiene una comunicación fluida con todos los colaboradores, conoce sus preocupaciones, frustraciones, desencuentros, es más fácil detectar la aparición de problemas y tratar de solucionarlos.
- 3) **Evitar agravios comparativos:** alabar siempre a los mismos, trato preferencial a algunos, diferencias de carga de trabajo, etc.
- 4) **Estar pendiente del equipo para detectar movimientos de oposición.** La oposición de un colaborador es más dañina cuando es tapada y sigilosa, ya que éste trata de conseguir apoyos en el equipo, para el acoso y derribo. En este aspecto, es clave detectar las agendas ocultas y desenmascararlas.

Quisiera concluir todo este apartado dedicado al trabajo en equipo con una reflexión: he intentado hacer teoría desde la práctica, desarrollando cómo debería ser el trabajo en equipo, desde ejemplos vividos en primera persona a lo largo de mi experiencia laboral. A veces han sido vivencias tan intensas, que, seguramente, al ponerle palabras no se expresa toda la profundidad que uno desearía. Se puede interpretar lo que he expuesto, sin entrar en el fondo de la cuestión, sino fijándose sólo en los ejemplos, que, aislados del contexto, dan una sensación de caos y de imposibilidad de trabajar. No es esa mi intención, sino más bien todo lo contrario: con los ejemplos, he intentado transmitir que, incluso en situaciones en las que el trabajo del equipo sufre distorsiones tanto internas como externas, es posible realizar un trabajo conjunto entre la institución penitenciaria y una ONG. No tengo la menor duda que la gestión de la UAD podría haber sido mucho más fácil de no haber ocurrido muchas cosas de las que he contado. Afortunadamente, hace años que estas situaciones no se producen y que muchas personas que las provocaron forman parte del pasado. Seguramente las cosas han funcionado, porque la inmensa mayoría de profesionales que han trabajado en la UAD, tanto del Centro Penitenciario como de Punto Omega, nunca se han olvidado que el objetivo que les une es que el usuario del Programa, el interno, cambie su estilo de vida y eso ha producido tal sinergia entre los dos grupos, que ha hecho que todas las dificultades que he narrado y las que me he callado sean anécdotas que sirven, entre otras cosas, para preparar talleres como este.

3. HABILIDADES DE LOS PROFESIONALES PARA TRABAJAR EN EQUIPO

Como último aspecto de mi intervención y, de forma muy breve, voy a abordar el tema de las habilidades profesionales para trabajar en equipo. Les recomiendo (a quienes no lo hayan hecho), la lectura del artículo de los psicólogos de Punto Omega del último Boletín de la ATIP (al que hacía referencia al principio) o alguna de las obras de Vicente Garrido Genovés, por ejemplo **El pensamiento prosocial, una guía de trabajo para la prevención y el tratamiento de la delincuencia y la drogodependencia**, que abordan de forma extensa y magistral este tema.

Todos ellos hablan de habilidades para intervenir con delincuentes o drogodependientes; sin embargo, la mayoría de esas habilidades son aplicables al trabajo en equipo y a la propia vida personal. De lo contrario, nuestra intervención terapéutica no tendría sentido, sería una farsa en la que tratamos de aplicar y enseñar aquello en lo que nosotros no creemos ni practicamos. Los terapeutas suministran un modelo de actitudes y funcionamiento saludable para la vida, que se deben aplicar a sí mismos.

Para trabajar en equipo (tanto si lo hacemos desde una ONG como desde la institución penitenciaria), es muy importante hacerlo con **profesionalidad**, de lo contrario, fácilmente caeríamos en el subjetivismo y en las trampas de una intervención guiada sólo por el voluntarismo, el entusiasmo y la buena voluntad.

Sin embargo, esta profesionalidad debe ir acompañada de una gran dosis de **sentido común**, para no olvidarse nunca que el objetivo final es conseguir que el sujeto cambie. Quien es incapaz de tener y aplicar el sentido común, le sobra todo lo demás, porque si las cosas le salen bien será por puro azar.

Tanto la profesionalidad como el sentido común se pueden concretar en actitudes y habilidades mucho más tangibles que, para entenderlas mejor, se pueden agrupar en habilidades técnicas y profesionales; Habilidades personales y sociales y Habilidades éticas y deontológicas.

Tan sólo las voy a enumerar por falta de tiempo y, porque en las referencias bibliográficas que acabo de citar, se encuentran magníficamente explicadas.

3.1. HABILIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES

1. Sólida formación en diversas ramas de las ciencias sociales.
2. Conocimientos de los diferentes modelos de intervención.
3. Formación permanente.
4. Buen conocimiento del medio donde se trabaja.
5. Conocimiento de los diferentes recursos comunitarios y específicos y sus posibles utilizaciones.

3.2. HABILIDADES PERSONALES Y SOCIALES

1. Haber alcanzado un adecuado nivel de madurez personal.
2. Ser persuasivos y transmitir mensajes convincentes con buenas habilidades verbales.
3. Tener en cuenta también, en el diseño de la intervención y durante la misma, a las víctimas pasadas y futuras, para protegerlas de futuras agresiones.
4. Capacidad de trabajar en equipo.
5. Alta resistencia a la frustración y manejo del estrés.
6. Entusiasmo por el trabajo, pese a los reiterados fracasos.
7. Flexibilidad de pensamiento y capacidad de valorar y aceptar distintos puntos de vista que puedan no coincidir con el nuestro.
8. Ser capaz de hacer con celeridad la burocracia que nos toque.

9. Mantener buenas relaciones con las instituciones que nos toque relacionarnos.

10. Ser precisos y concretos, especialmente para fijar objetivos y al dar pautas e instrucciones.

11. Asertividad.

12. Capacidad para manejar o evitar la manipulación, las exigencias y el «chantaje afectivo».

13. Habilidad para trabajar con personas que, en muchas ocasiones, tienen poca motivación y difícil trato.

14. Capacidad de imaginación para intervenir.

15. Ser realistas.

16. Tener «paciencia terapéutica».

17. Capacidad para relacionarse positiva y empáticamente, sabiendo mantener la distancia adecuada entre nosotros y el drogodependiente.

18. Entrenamiento en habilidades interpersonales, en especial en aquellas que se quiera que los usuarios adquieran.

19. Capacidad de escucha activa.

20. Autocontrol emocional.

3.3. HABILIDADES ÉTICAS O DEONTOLÓGICAS

1. Tener sentido de la ética.
2. Huir del dogmatismo.
3. Saber manejar el secreto profesional.

4. CONCLUSIONES

Muy brevemente, quisiera hacer una última reflexión. En este taller nos hemos centrado en el trabajo y la coordinación en equipos mixtos, dentro de un Centro Penitenciario. Sin embargo, las ONG's y la Institución Penitenciaria están llamadas a entenderse en otros ámbitos: entre los que trabajan dentro y los que trabajan fuera de los Centros Penitenciarios en la atención a reclusos.

Es en estos casos, donde, con frecuencia, se dan las mayores descoordinaciones, sin que se note tanto como en el caso de los equipos mixtos y, además, es donde se pueden dar las situaciones más peligrosas.

Los profesionales que trabajan en centros externos, muchas veces tienen la sensación que la institución penitenciaria les lanza la papeleta de atender a sujetos en tercer grado y/o libertad condicional, sin que importe demasiado lo que pueda ocurrir.

En los equipos mixtos se tienen todas las garantías de seguridad que ofrece la institución penitenciaria, pero estas desaparecen en los profesionales que trabajan fuera, encontrándose sometidos con frecuencia a presiones, coacciones y amenazas. Sé que, en muchas ocasiones, las decisiones dependen de los jueces y fiscales, más que de los equipos de tratamiento de las prisiones y los CIS, pero me gustaría hacer una llamada de atención al respecto.

Sé también que desde los Centros Penitenciarios y, probablemente desde los juzgados, se tiene la sensación que los profesionales de las organizaciones que reciben a estos sujetos ocultan información sobre los usuarios. Probablemente así es en algunos casos, pero posiblemente esto no ocurriría, si dichos profesionales no tuviesen la sensación de estar indefensos.

Voy a poner algunos ejemplos que son tan clarificadores, que no merecen mayores explicaciones ni comentarios.

1. En enero de 1992, Punto Omega abrió el piso que tiene de cumplimiento alternativo, del que yo fui responsable. El primer residente que tuvimos venía de la antigua prisión de Carabanchel. A los pocos días de producirse su ingreso en el piso, recibí una llamada de un psicólogo de dicha prisión, que me citaba para hablar personalmente. Cuando quedamos, me informó que quería que supiera algo sobre dicho residente, que no le habían permitido decirnos antes de sacarle. Este sujeto había estado a punto de salir en libertad condicional y para conseguir que su mujer firmara que le acogía, le había pegado y la había maniatado. Al enterarse, este psicólogo había hecho un informe y la libertad condicional fue denegada. El usuario, hablando con el psicólogo le comentó: «El mundo es un pañuelo y ya nos encontraremos. Sé que vives en tal sitio, que tus padres viven en tal otro y que tus hijos van a tal colegio». Este sujeto, acabó expulsado del piso. Unos días después de la expulsión, un educador del piso se lo encontró en la puerta de su casa esperándole. Pasados varios años, una mañana me lo encontré en la puerta de Punto Omega y, tras saludarme, este fue su comentario: «¡Qué bien te escondes, cabrón! He buscado tu dirección y tu teléfono en todos sitios: Telefónica, Iberdrola, Canal de Isabel II, y en ningún sitio la he conseguido».

2. En torno al mes de mayo del presente año, un residente de este mismo piso, procedente de la prisión de Navalcarnero, tuvo un brote durante la noche, que le hizo ponerse bastante violento. A la mañana siguiente, planteamos al Centro que tenía que salir del piso. Desde el primer momento, hubo todo tipo de facilidades por parte del Centro, buscando fórmulas, para que dicho usuario volviera al Centro, con ofrecimiento incluido de acudir a Punto Omega miembros del Equipo de Tratamiento para hablar con él. Al final, nosotros mismos le llevamos al centro penitenciario, en una acción perfectamente coordinada entre Punto Omega, y los diversos estamentos del Centro Penitenciario: Dirección, Tratamiento, Régimen, Enfermería, Guardia Civil, etc. Había un criterio claro: salvaguardar la seguridad de los educadores del piso y evitar que un enfermo psiquiátrico pululara por la calle sin medicación y sin control.

3. En el mes de junio, en ese mismo piso, un usuario que se encontraba en libertad condicional condicionada al piso, firma la baja voluntaria y se va. Dicha circunstancia se comunica a Servicios Sociales Penitenciarios. Pasados unos días, la Directora del Piso recibió un montón de llamadas de una trabajadora social de Servicios Sociales Penitenciarios, presionando para que el usuario volviera, puesto que se arrepentía mucho de lo que había hecho. Al decirle que ya no era posible la vuelta, llegó a plantear si no se lo podíamos hacer como un favor personal a ella, porque le daba mucha pena tener que comunicar al juez que el usuario había quebrantado.

4. En el mes de septiembre, un usuario del Programa de Mantenimiento con Metadona de Punto Omega que se encuentra en libertad condicional, decide dejar de tomar la medicación psiquiátrica. A los pocos días, comienza a amenazar a los profesionales del centro, pasándose el día en la puerta del mismo, para esperarles. Incluso en algún momento, dichos profesionales han tenido que salir escoltados por la Policía. Puesto el hecho en conocimiento de Servicios Sociales Penitenciarios, el comentario de su trabajador social de referencia era que le daba pena meter a un enfermo mental en prisión. A día de hoy, dicho usuario sigue en la puerta de Punto Omega.

Y ya para terminar, por si alguien tiene la menor duda, quiero verbalizar que **creo firmemente que sí es posible trabajar de manera coordinada, tanto en equipos mixtos con profesionales de una ONG y de la Institución Penitenciaria, o en coordinación entre los de la institución penitenciaria y aquellos que trabajan fuera.**

La UAD del Centro Penitenciario Madrid IV, con sus luces y sombras, pero ya con 14 años de existencia, es un claro ejemplo. Fui partícipe durante algunos años. Me siento orgulloso de ello y guardo un muy grato recuerdo. Codirigir un equipo mixto y trabajar con algunos técnicos del Centro Penitenciario Madrid IV fue un placer y un privilegio que creo me ayudó a madurar como persona y a crecer profesionalmente.

CONCLUSIONES DEL TALLER:

¿ES POSIBLE LA COORDINACIÓN CON LAS ASOCIACIONES EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN?

Partiendo del convencimiento de que si es posible colaborar y de que, además, son experiencias muy positivas, algunos elementos básicos para que esta relación fructifique pueden ser:

Definir necesidades en nuestro centro susceptibles de esta participación.

Diseñar un programa con objetivos y funciones claramente definidos.

Recursos humanos profesionales y carentes de prejuicios (por ambas partes).

Establecer un organigrama del equipo mixto, donde la figura del coordinador/a se considera fundamental (uno por cada institución).

Algunas características de un buen coordinador:

Que esté motivado y se crea el proyecto.

Buen comunicador, mediador de conflictos y facilitador. Que tenga claros los canales de comunicación horizontal y vertical.

Capaz de confiar en los profesionales y por tanto, en delegar y compartir decisiones.

Establecer relaciones basadas en el respeto y en la claridad de información.

Por último, sería necesaria una garantía de continuidad y no tener que estar siempre pendientes de subvenciones.

VIGILANCIA ELECTRÓNICA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

José Manuel Bermudo Castellano

Sociólogo. Cuerpo Superior de Técnicos II.PP.

Jefe de Área de Medio Abierto y Control Telemático

1.- Introducción

Los sistemas de vigilancia electrónica son hoy una realidad con notable implantación y creciente desarrollo en los países de nuestro entorno. Tras las experiencias iniciales en Estados Unidos en los años sesenta y el lanzamiento de programas piloto en los ochenta del siglo pasado, ha ido extendiéndose su uso por nuevos países y añadiéndose nuevas tecnologías y formas de aplicación de las mismas. Desde la pulsera unida al cuerpo de los sujetos, a las distintas formas de verificación biométrica y la localización vía satélite, han supuesto un cambio radical de perspectiva en la ejecución de determinadas penas y medidas penales, permitiendo alternativas al ingreso o a la permanencia en un centro penitenciario.

La Justicia Penal en Europa evoluciona con el desarrollo de la vigilancia electrónica (EM, en sus siglas en inglés, terminología habitualmente utilizada y poco contestada). Nuevas tecnologías y sistemas han podido introducirse sin hacer necesaria una modificación sustancial de los sistemas sancionadores penales existentes. Como se puso de manifiesto en la 4ª Conferencia Europea sobre Vigilancia Electrónica que tuvo lugar en Holanda, en mayo de 2005, la cuestión ya no es tanto si hace falta utilizar la vigilancia electrónica, sino cómo utilizarla. El debate, en el que ahora no pretendemos entrar, se centra en las posibilidades reales y la mejor forma de utilizar estos sistemas; en qué personas someter a vigilancia electrónica y en qué circunstancias (En todo caso sí parece claro que el infractor debe aceptar voluntariamente la medida para su eficacia).

La Administración Penitenciaria española viene desarrollando en los últimos años distintos sistemas y programas, algunos de ellos muy consolidados, haciendo uso de las posibilidades que ofrecen estos avances tecnológicos. Así se ha conseguido dar un paso más integrador en el cumplimiento de las penas en medio abierto o se han buscado alternativas para la ejecución de la pena de localización permanente.

Mi intención es exponer brevemente estos sistemas y programas que Instituciones Penitenciarias ha desarrollado en el área de la vigilancia electrónica, y alentar a la reflexión y el debate sobre sus aplicaciones presentes y futuras.

La experiencia con medios telemáticos en nuestro sistema penitenciario tiene ya un amplio recorrido. Se inició con un programa piloto para internos clasificados en tercer grado de tratamiento (régimen abierto) puesto en marcha en abril del año 2000, en el Centro de Inserción Social (CIS) Victoria Kent, de Madrid. La valoración positiva que del programa se hizo avaló su extensión por los distintos centros del mapa penitenciario a partir de noviembre del 2001. Al día de hoy (20 de octubre de 2006) más de cuatro mil personas han formado parte de alguno de los programas de control telemático que se han ido desarrollando (seguimiento de internos clasificados en tercer grado de tratamiento conforme al artículo 86.4 del Reglamento Penitenciario; cumplimiento de penas de localización permanente mediante sistemas de verificación de voz; control con GPS de internos con determinadas características durante el disfrute de permisos penitenciarios).

Se trata de hacer uso de la tecnología disponible actualmente para comprobar la presencia de una persona durante un periodo establecido en un lugar determinado; para determinar su ubicación espacial; para confirmar que no consume determinadas sustancias (por ejemplo alcohol) o para verificar la observancia de otros requisitos establecidos en su programa de trabajo o de tratamiento.

¿Cuáles son las ventajas de los sistemas de vigilancia electrónica frente a la reclusión tradicional? Podemos destacar:

a) Evita el ingreso en prisión de infractores no peligrosos, que no hayan cometido delitos graves. Se les sustrae así del «contagio» criminológico.

b) Facilita que se cumpla la condena en el entorno familiar y social. El sometido a control telemático no sufre los efectos desocializadores del internamiento en prisión.

c) Permite que el penado continúe su vida laboral, y pueda atender así a la indemnización a la víctima.

d) Ayuda a combatir la sobreocupación de los centros penitenciarios, haciendo un uso más racional de los recursos personales y materiales disponibles.

e) La vigilancia electrónica tiene un menor coste económico que el internamiento.

Todo ello manteniendo el suficiente control para garantizar la «defensa social» que nos es exigible.

La vigilancia electrónica presenta múltiples posibilidades: control en domicilio como medida impuesta o en el marco de un programa de tratamiento; seguimiento de actividades

laborales mediante unidades móviles; supervisión de medidas aplicadas a liberados condicionales; arrestos domiciliarios, etc.

2.- Los diversos sistemas de vigilancia electrónica.

Suele distinguirse entre vigilancia electrónica pasiva y activa, aunque no difieren técnicamente. En los sistemas pasivos se entra en contacto periódica y aleatoriamente con el sujeto bajo vigilancia utilizando sistemas diversos de acreditación de la identidad (por ejemplo huella dactilar digitalizada, o grabación de la voz); en los sistemas activos el sometido a control porta un dispositivo permanentemente. Con un mejor criterio los sistemas de control por medios telemáticos pueden clasificarse en tres grandes grupos:

a) Monitorización electrónica mediante pulseras o «brazaletes».

Colocación a los sujetos bajo vigilancia de transmisores, en forma de pulseras o tobilleras, y de una unidad receptora instalada en el domicilio o lugar de control. Esta unidad permanece conectada a su vez vía modem a un centro de vigilancia.

b) Verificación biométrica.

Identificación de determinadas características singulares del sujeto (voz, iris, huella dactilar,...) y mediante las cuales se comprueba su presencia o ausencia de un lugar establecido.

c) Sistemas de «tracking» o seguimiento continuo.

Localización del penado en todo momento, utilizando una red de satélites, lo que permite detectar en tiempo real si abandona una zona determinada o ingresa en un área no permitida.

3.-Sistemas utilizados en la Admón. Penitenciaria española.

El fin primordial de la institución penitenciaria, conforme al artículo 25.2 de la Constitución española, es «la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad». La aplicación de medios telemáticos de control posibilita no sólo el desarrollo de la vida del penado en el medio al que necesariamente ha de retornar sino, y esto es importante, evitar el contacto «criminológico» con el resto de la población reclusa. Tanto para aquellos que ingresan al sistema penitenciario por primera vez como para los que, no siendo primarios, pretenden normalizar su vida lo antes posible.

En España se introduce la posibilidad de la vigilancia electrónica en nuestro ordenamiento penitenciario con el actual Reglamento Penitenciario de 1996 (Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero). Al regular el régimen de vida de los penados clasificados en tercer grado de tratamiento, en su artículo 86.4, establece:

«En general, el tiempo mínimo de permanencia en el Centro será de ocho horas diarias, debiendo pernoctarse en el establecimiento, salvo cuando, de modo voluntario, el interno acepte el control de su presencia fuera del centro mediante dispositivos telemáticos adecuados proporcionados por la Administración Penitenciaria u otros mecanismos de control suficiente, en cuyo caso sólo tendrá que permanecer en el establecimiento durante el tiempo fijado en su programa de tratamiento.»

La Dirección General de Instituciones Penitenciarias puso en marcha, como ya hemos señalado, en abril del año 2000 un programa piloto en el Centro de Inserción Social Victoria Kent, de Madrid. En él participaron diez internos clasificados en tercer grado, seleccionados por el Equipo de Tratamiento (descartando aquellos casos que podrían generar alarma social) y que tras conocer las características y requisitos del programa aceptaron voluntariamente formar parte de la experiencia. El objetivo era básicamente sustituir el tiempo de estancia obligada, generalmente nocturna, en el centro por igual tiempo y horario de permanencia en su domicilio bajo control por medios telemáticos.

El éxito de la experiencia animó a los responsables de la entonces Subdirección General de Gestión Penitenciaria a extender el sistema a otros centros penitenciarios, inicialmente con internos de similares características. Y ya en los presupuestos del año 2001 se incluyó una pequeña dotación presupuestaria para la puesta en marcha de un programa de control telemático de internos en tercer grado. Se trataba simplemente de, en la línea marcada por el programa piloto, sustituir la estancia nocturna en el centro o sección abierta por el control de presencia en el domicilio del penado.

Con posterioridad se han ido ampliando progresivamente los sistemas y programas, con apoyo de nuevas tecnologías, cuyas características veremos a continuación.

Actualmente, de entre los sistemas existentes, la Administración Penitenciaria española dispone de los siguientes:

- 1.- Monitorización mediante pulseras por red telefónica conmutada (fija).
- 2.- Monitorización mediante pulseras por red de telefonía móvil, a través de las llamadas unidades celulares.
- 3.- Monitorización por verificación de voz a través de teléfono fijo ubicado en el lugar de control.
- 4.- Monitorización por verificación de voz a través de telefonía móvil (línea celular).
- 5.- Sistema de seguimiento continuo a través de GPS.
- 6.- Monitorización mediante pulseras combinado con control de consumo de alcohol.

7.- Unidades móviles para el seguimiento de internos con pulseras telemáticas en lugares distintos al de control habitual.



PULSERAS ELECTRÓNICAS

El sistema más antiguo, desarrollado y consolidado, es el de pulseras electrónicas («tagging» en su terminología inglesa), usando Radiofrecuencia (RF). Se coloca al penado un transmisor de pequeñas dimensiones; una pulsera, bien de muñeca, bien de tobillo, sujeta a la persona del interno. Dotado de una batería de larga duración y de un sistema de detección de intentos de manipulación, ofrece resistencia a golpes e inmersiones.

De igual modo se sitúa en el domicilio del penado, o en el lugar determinado de control, un aparato receptor. Esta unidad receptora se haya conectada al teléfono y a la red eléctrica. Detecta la señal del transmisor cuando este, y el penado que lo lleva, se encuentra en sus proximidades. La comunicación entre el receptor domiciliario y el servidor central (donde se procesa la información recogida), y los centros (donde se gestiona dicha información) se realiza mediante línea telefónica.

Establecemos un calendario y horario determinados (un cronograma) para cada penado y conforme a él comprobamos la presencia o ausencia del lugar de control,

generalmente el domicilio. En el cronograma se permite la ausencia del domicilio en determinados periodos para asistencia al trabajo, lugar de estudio, centro de tratamiento o para otras actividades autorizadas.

Puede igualmente instalarse una unidad receptora en otros lugares de estancia habitual de interno/s para controlar que se ajustan a los programas y horarios establecidos. Por medio de una unidad móvil también es posible determinar la presencia en el lugar de trabajo, o centros de rehabilitación por ejemplo.

La monitorización puede realizarse igualmente por red telefónica móvil. La comunicación con el servidor se efectúa a través de una tarjeta de teléfono móvil «preinstalada» en el receptor. Solo se requiere en este caso para la instalación en el domicilio la existencia de conexión a la red eléctrica.

El sistema permite un control continuado en el tiempo y una gran flexibilidad en los periodos de permanencia en el lugar de control. Detecta cualquier intento de manipulación o traslado del receptor.

Disponemos, por último, de Unidades de Grupo, que con una sola línea telefónica permiten el control de varias pulseras, es decir, de varios penados. El centro de control recibe todas las «señales» de los receptores asignados, los distintos «eventos» y se toman decisiones en consecuencia.

RECONOCIMIENTO DE VOZ

El sistema de reconocimiento de voz permite controlar la presencia de una persona en su domicilio o lugar determinado, mediante la realización de un número aleatorio de llamadas a un número de teléfono, utilizando un sistema informático que permite reconocer la voz.

Para ello se toma un registro inicial de la voz a través de un teléfono, en presencia de un trabajador penitenciario. Con este registro inicial el sistema dispone de información suficiente para discriminar si la voz que se escucha, en llamadas posteriores, es de la misma persona que realizó el registro o no, comprobando su identidad.

De no disponer de línea telefónica fija, la administración puede instalar en el domicilio un dispositivo que «actúa» como un teléfono normal, con limitación de llamadas a los números prefijados (al sistema y al centro de control). Detecta también intentos de manipulación o cambio de emplazamiento.

Entre las ventajas frente al sistema de pulseras están su menor coste y su mayor flexibilidad. No requiere necesariamente desplazamiento de personal penitenciario al domicilio o lugar de control: es suficiente la existencia de línea telefónica. De entre los inconvenientes podemos destacar los problemas con el control nocturno (llamadas durante la noche) y el carácter discontinuo del control (por llamadas al azar).

GPS

Las nuevas tecnologías disponibles para el seguimiento continuo vía satélite de la ubicación geográfica de personas permiten establecer medidas de control en las salidas de los centros de aquellos internos que respondan a ciertos perfiles. Cuando un penado con determinadas características personales, penales o penitenciarias vaya a realizar una salida del centro sin custodia, puede solicitarse una medida de control adicional: que sea controlado mediante un dispositivo GPS (siglas en inglés de Global Positioning System, sistema de posicionamiento global).

El sistema utilizado por Instituciones Penitenciarias permite combinar las pulseras telemáticas con la localización vía satélite. Así, se monitoriza de forma continuada a un interno durante el disfrute de un permiso concedido por el juez de vigilancia o el centro directivo. Para ello el penado debe llevar consigo en todo momento un receptor, similar a un teléfono móvil pero de mayor tamaño, y la pulsera fijada a su tobillo o muñeca.

Dado el control exhaustivo que representa, los casos deben ser estudiados y aprobados. El seguimiento ha de aceptarse como condición voluntaria para el disfrute del permiso y requiere una colaboración total, más activa, del penado. Tiene limitaciones técnicas (básicamente de cobertura en determinados lugares).

La combinación del sistema de pulseras con la localización vía satélite permite saber donde está, o ha estado, el sujeto en cada momento. Facilita un mayor control pero a mayor coste.

UNIDADES DE ALCOHOL

Esta tecnología añade al sistema de pulseras la posibilidad de controlar el consumo de alcohol a distancia. Combina videoteléfono y alcoholímetro. Con ella es posible realizar pruebas de alcoholemia, a horas preestablecidas o de forma aleatoria, a través del dispositivo instalado en el propio receptor que establece el nivel de alcohol por aire expirado. La identidad se establece a través de un «sistema visual» (una pequeña cámara integrada en la unidad receptora).

UNIDADES MÓVILES

Se trata de unidades «transportables», que pueden ser llevadas en la palma de la mano por un funcionario o personal a cargo del control. Localizan las pulseras telemáticas que se encuentren en su radio de acción. Se utilizan como apoyo para la instalación o sustitución de equipos, y para controlar la presencia de penados portadores de pulseras en lugares distintos de su domicilio o lugar de control.

4. Los programas de control telemático en España.

La Dirección General de Instituciones Penitenciarias viene desarrollando diversos programas utilizando la tecnología a que estamos haciendo referencia. Podemos agruparlos, aunque haremos las oportunas salvedades, en cuatro apartados:

- Programa de tercer grado de tratamiento conforme al artículo 86.4 del Reglamento Penitenciario, con instalación de medios telemáticos.
- Programa de control del cumplimiento de la pena de localización permanente mediante reconocimiento de voz.
- Programa de permisos de especial seguimiento con GPS.
- Otras aplicaciones.

4.1 EL PROGRAMA DE TERCEROS GRADOS

La aplicación del art. 86.4 del Reglamento Penitenciario con medios telemáticos está regulada por la Instrucción 13/2006, de 23 de agosto («Aplicación del Art. 86.4 del Reglamento Penitenciario»), que deroga una instrucción anterior, la 13/2001, dictada cuando se estaban dando los primeros pasos en esta materia. Recoge los motivos para la aplicación de esta modalidad de vida en tercer grado, el procedimiento y las medidas de control.

El programa de terceros grados con medios telemático es el más antiguo y desarrollado en Instituciones Penitenciarias, permite que internos clasificados en tercer grado pernocten en sus domicilios sujetos a un dispositivo de control. Como regla general se les aplica el sistema de monitorización mediante pulseras electrónicas a través de línea telefónica. Preferentemente, para mayor seguridad y fiabilidad, a través de telefonía fija; pero cabe utilizar la monitorización con unidades celulares, por red de telefonía móvil. El uso de unidades celulares debe limitarse a casos especiales o de imposibilidad de disponer de línea telefónica en el domicilio. Puede utilizarse también el sistema de verificación de voz para el control de internos en régimen abierto, previa autorización. En caso de parejas, familiares o pisos (unidades dependientes) puede recurrirse a un receptor de grupo.

Es posible emplear (aunque hasta la fecha no se ha hecho), un sistema adicional de control fuera del domicilio, mediante unidades móviles. Para comprobar, por ejemplo, la presencia del interno en el trabajo o lugar donde, conforme a su programa de tratamiento, deba desarrollar alguna actividad.

4.2 LA PENA DE LOCALIZACIÓN PERMANENTE

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, estableció una reforma total del sistema de penas en nuestro país con el fin de adaptar el Código Penal a los valores constitucionales, y específicamente a los objetivos resocializadores que la Constitución establece.

La reforma del Código Penal operada por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, entró en vigor el 1 de octubre de 2004. Supuso una revisión parcial del sistema de penas existente en nuestro ordenamiento penal. Entre otras modificaciones, y en el catálogo de las penas privativas de libertad que recoge el art. 35, incluye la pena de Localización Permanente.

Se trata de una pena privativa de libertad que trata de dar respuesta a determinados tipos delictivos, a infracciones penales leves, evitando los efectos perjudiciales del ingreso en un establecimiento penitenciario. Generalmente es una pena alternativa a la pena de multa, y en dos supuestos pena alternativa a la de trabajo en beneficio de la comunidad (art. 620, último párrafo, y 626 del Código Penal). Como pena principal, y de forma conjunta con la multa, está contemplada para la falta de perturbación leve de actos públicos que recoge el art. 633 del Código (Tellez, 2005).

Consiste en la «permanencia del sujeto en su domicilio o lugar que determine el juez en la sentencia», por un periodo de hasta 12 días. Puede llegar a 30 días si se trata de responsabilidad subsidiaria por impago de multa (art. 53.1 del CP). Cabe el cumplimiento de forma continuada o no. Es decir, a solicitud del penado y oído el ministerio fiscal, puede cumplirse en sábados y domingos, o con variados calendarios de cumplimiento.

Se cumplirá en el domicilio o lugar determinado por el juez, y para su ejecución atiende a las circunstancias personales y sociales del penado. En caso de incumplimiento podría recaer condena por quebrantamiento, delito para el que el Código Penal establece una pena de 6 meses a un año de prisión.

La exposición de motivos de la propia Ley Orgánica 15/2003 hace referencia a la aplicación de nuevas medidas que posibilita el desarrollo de la tecnología. El Real Decreto 515/2005, de 6 de mayo, desarrolla la reforma; y en su capítulo III regula la actuación de la Administración Penitenciaria en esta materia.

El plan ejecución de la pena de localización permanente debe elaborarse por el establecimiento penitenciario correspondiente (más correctamente, por los servicios sociales penitenciarios). Se hará conforme a lo que disponga el juez o tribunal sentenciador y atendiendo a las circunstancias personales y sociales del penado. Y lo que es más importante para el tema que nos ocupa: se podrán establecer medios de control telemático para este tipo de pena.

La Administración Penitenciaria debe «certificar» que la pena de localización permanente impuesta se ha ejecutado en los términos establecidos en la sentencia y conforme al posterior plan de ejecución aprobado por el tribunal sentenciador (No interviene el Juzgado de Vigilancia, que carece de competencia en la materia). El juez debe recibir constancia documental de que el penado ha permanecido en el domicilio, o lugar determinado, durante el tiempo de condena.

La Instrucción 13/2005, de 29 de julio, regula el procedimiento de ejecución de la pena de localización permanente en el ámbito penitenciario. Reitera la ventaja de evitar el efecto perjudicial del ingreso en prisión por faltas leves y destaca la complejidad de supervisar el cumplimiento en el domicilio del penado o en lugar determinado por el juez en sentencia. Para ello los medios telemáticos permiten un control lo menos intrusivo posible y aseguran la permanencia del penado en el lugar designado para cumplir la condena y por el tiempo que dure la misma.

El medio de control telemático que más se adapta a la naturaleza y características de la pena de localización permanente es la verificación biométrica de voz. Mediante el sistema de reconocimiento de voz es posible controlar la presencia en el domicilio, o lugar determinado por el juez, mediante la realización de un número aleatorio de llamadas a un número de teléfono. Para ello se utiliza un programa informático que permite identificar la voz al compararla con un registro preexistente de la misma realizado previamente ante un trabajador penitenciario. Las llamadas de comprobación se realizan al teléfono fijo del penado (sin coste para el mismo, con cargo a la Administración Penitenciaria) o al equipo móvil facilitado por Instituciones Penitenciarias.

La citada Instrucción reserva la propuesta de control de la ejecución por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para aquellos casos en que los medios telemáticos de los que dispone la Administración Penitenciaria no permitan asegurar el efectivo cumplimiento de la pena impuesta. En todo caso se trata de cumplir el objetivo de asegurar que el penado permanece en el lugar que se designe para cumplir la condena y por el tiempo que dure la misma.

4.3 PERMISOS DE ESPECIAL SEGUIMIENTO

El programa de permisos de especial seguimiento permite añadir un plus de control a determinados internos, seleccionados por su peligrosidad o tipo de delito (alarma social, delitos contra la libertad sexual, violencia de género...) mientras se encuentran fuera del establecimiento penitenciario.

En el verano de 2005 se realizó un programa piloto con 8 internos de centros penitenciarios ubicados en la Comunidad de Madrid condenados por delitos contra la libertad sexual. Posteriormente se ha aplicado a penados por violencia de género, estableciendo zonas de exclusión en torno al domicilio o lugar de trabajo de la víctima.

El sistema permite conocer la situación exacta del penado en cada momento, con un margen de error de metros. Y determinar zonas de exclusión (donde no debe entrar) y zonas de inclusión (donde debe permanecer en el horario establecido). Es posible enviar al penado incluido en el programa un «mensaje electrónico» si comete alguna infracción o es necesario comunicarse con él.

Pero es necesario resaltar que los medios de control telemático no pueden impedir la realización de determinados comportamientos. Solo aportan información para tomar decisiones.

4.4 OTRAS APLICACIONES

Si el penado presenta problemas de alcohol, en relación con su conducta delictiva, se puede instalar en el domicilio, una unidad receptora combinada con un sistema de control de consumo de alcohol. Este posible consumo se puede verificar de forma automática conforme a un calendario, o de forma «manual» por el funcionario a cargo del seguimiento.

5.- La Unidad de Vigilancia Electrónica.

En junio del año 2005 se creó, en los servicios centrales de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, en torno a una Dirección de Programas ya existente, una Unidad denominada de Vigilancia Electrónica. Unidad inicialmente integrada en la Subdirección General de Tratamiento y Gestión Penitenciaria y que dispone de un centro de atención y seguimiento permanente (de 24 horas). Nace para hacer frente a las necesidades derivadas de la puesta en marcha de los programas de seguimiento telemático, garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios existentes, y para facilitar la puesta en marcha de otros programas similares en el futuro.

La unidad se encarga de la gestión y coordinación de todo lo relacionado con el seguimiento vía remota de internos dependientes de Instituciones Penitenciarias. Desde ella se atienden las «alarmas» y se realizan llamadas rutinarias para actualizar la información. Los eventos considerados importantes (alarmas) pueden ser notificados por el sistema, en tiempo real, a un fax, a un teléfono móvil, buscapersonas o correo electrónico, con los datos relativos a la trasgresión, con el fin de poder tomar de forma rápida la decisión que se considere más adecuada.

Los programas de seguimiento telemático, desarrollados desde la Unidad de Vigilancia Electrónica, cumplen plenamente los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

6.- Algunos datos estadísticos (a 30/9/06)**PENADOS TERCER GRADO ART. 86.4 CON MEDIOS TELEMÁTICOS**

Total internos en el programa	2929	Internos en alta (activos a 30/9/06)	812
Internos en baja	2117	Instalaciones realizadas en 2006	815
Media de duración de instalación (días)	228	Media de edad de los penados (años)	39

Constan 46 instalaciones pendientes de realizar en los próximos días (ya aprobadas), en 26 centros penitenciarios, y otros 76 casos «en estudio» por el Área de Tratamiento.

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

Hombres	81,6 %
Mujeres	18,4 %

PENAS DE LOCALIZACIÓN PERMANENTE CON VIGILANCIA ELECTRÓNICA

Total condenas con verificación de voz	834	Condenas ya ejecutadas	643
Condenas en ejecución (30/9/06)	64	Total días de condena cumplidos	6957
Condenas pendientes con Plan aprobado	127	Centros penitenciarios en el programa	45

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

Hombres	85 %
Mujeres	15 %

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- Gudín Rodríguez-Magariños, F., Sistema penitenciario y revolución telemática: ¿el fin de los muros en las prisiones? Un análisis desde la perspectiva del Derecho comparado. Madrid. Ed. Slovento, 2005
- Leganés Gómez, Santiago, Clasificación penitenciaria, permisos de salida y extranjeros en prisión. Madrid. Ed. Dykinson, 2002
- Téllez Aguilera, Abel, Nuevas penas y medidas alternativas a la prisión. Madrid. Ed. Edisofer, 2005
- Boletín de Instituciones Penitenciarias, núm. 15. Madrid, noviembre-diciembre, 2000

LA VIGILANCIA ELECTRÓNICA EN MATERIA PENITENCIARIA

José Ignacio Becerril Polo

Jurista. Cuerpo Superior de Técnicos IIPP.

Ex Director de Programas de Seguimiento Telemático

En los últimos años hemos asistido al surgimiento y desarrollo en el mundo y, naturalmente, también en nuestro país, de una nueva forma de vigilancia y control de personas sometidas a penas y medidas penitenciarias, basada en los progresos tecnológicos que caracterizan nuestra sociedad moderna.

No cabe duda que esta posibilidad de aplicar los nuevos avances al campo penitenciario ha supuesto una pequeña revolución, que es necesario centrar y conocer. Las innovaciones introducidas, sin ser desdeñables, no nos pueden hacer creer sin embargo que el sistema penitenciario tal como lo conocemos va a cambiar radicalmente. Por otro lado, como todo cambio, el mismo hecho de que se produzca es un buen motivo para detenernos a hacer una reflexión sobre la propia esencia de esta materia.

Quiero anticipar que no es mi intención realizar un estudio exhaustivo sobre este tema, sino únicamente apuntar algunas cuestiones interesantes sobre lo que han supuesto estos avances, haciendo una somera descripción y valoración de los mismos, y en que momento de su desarrollo nos encontramos, valorando los pros y contras que en sus tres decenios de existencia se han manifestado. No dejan por tanto de ser unas reflexiones sencillas, basadas en la experiencia adquirida durante los años en que me hice cargo del proyecto, y en las apreciaciones recogidas de publicaciones y artículos internacionales a los que he tenido acceso. Por tanto su valor no es ilustrar o aleccionar, sino incitar a la crítica y a la reflexión, dado que como siempre sucede, el estar inmerso en el momento histórico y el proceso que se estudia puede distorsionar la correcta visión del mismo.

Espero que al menos, lo que aquí aporto a título personal nos ayude a recapacitar sobre el tema. Y naturalmente, es obvio que se trata de opiniones, que parafraseando la expresión jurídica, desde este momento someto a cualquier otra mejor fundada.

No está de más comenzar haciendo una pequeña introducción donde explicare brevemente el concepto, origen y principales características de estos sistemas.

Visión general

Durante las últimas décadas, de modo paralelo al conjunto de la sociedad, se ha producido un importante aumento de la aplicación de la tecnología al sistema penitenciario y sus fines. Así tanto en lo que se refiere a la retención y custodia, con la introducción de modernos y complejos medios de seguridad y vigilancia tanto interna como externa de los centros penitenciarios, como a la reeducación y reinserción social. Y en este último supuesto no solo el aprovechamiento las modernas técnicas de gestión de información, sino también, y es el tema que nos ocupa, en la posibilidad de arbitrar nuevas posibilidades en el cumplimiento de condena, a través de los medios de control telemático.

Hace años, al preparar las primeras sesiones formativas y divulgativas sobre esta materia, y a falta de otra definición oficial a la que echar mano, definí los medios de control telemático como «el empleo de instrumentos de recogida y transmisión de información a través de medios de telecomunicación e informáticos con el objeto de conocer de forma continuada o puntual la ubicación espacial de los sujetos sometidos al programa, y por lo tanto, verificar su sujeción al mismo». En definitiva, estamos hablando de la posibilidad que nos brinda la técnica de poder conocer en un momento concreto donde se encuentra una persona. ¿Y para que nos sirve esto? Pues dado que una de las principales funciones de la institución penitenciaria es precisamente controlar que un sujeto se haya privado o restringido en su libertad de movimientos, o dicho de manera más técnica, sujeto a las limitaciones ambulatorias establecidas por la Ley y determinadas por un tribunal, el poder hacerlo de manera automática y efectiva en cualquier lugar liberaría una gran cantidad de recursos, que facilitarían la mejora en el cumplimiento de los fines de la institución. Pero además en los últimos tiempos se ha añadido una nueva posibilidad, como es la de poder utilizar dichos instrumentos como mecanismo disuasorio, de modo que un sujeto que controlamos es también un sujeto al que desanimamos a realizar determinados actos o conductas impunemente.

En cuanto al origen de estos sistemas, y fuera de la controversia que se suele producir entre quienes aspiran a ser reconocidos como sus descubridores o pioneros, y que es ajena a lo que nos interesa, sí que podemos señalar, por su interés en la reflexión

que aspiro a que proporcione este texto, que la primera noticia que tenemos al respecto es la patente presentada en 1964 por el Dr. Schwitzgebel, psicólogo de la Universidad de Harvard, dentro de un programa experimental de tratamiento de jóvenes delincuentes. Sin embargo el punto de inflexión que supone el inicio de su aplicación a gran escala se produce en 1982, con la implantación del mismo por el Juez Jack Love en Nuevo México. Lejos de entrar en polémica y sin hacer mayor hincapié en las típicas anécdotas que se suelen añadir en este tema (es decir, tiras cómicas aparte), si que quiero puntualizar un primer motivo de reflexión: si bien el primer proyecto era básicamente tratamental, cuando realmente se produce el boom de este tipo de controles es para resolver un problema práctico con un fondo netamente económico: la masificación de las prisiones. Y esto nos lleva a apreciar que si en realidad se trata de una innovación que abre muchísimas puertas en materia de resocialización y reinserción social, por contra el principal argumento que gobiernos y empresas utilizan para promocionar su uso es meramente crematístico: supone un gran ahorro de dinero y recursos. Esta dicotomía ha marcado la evolución de esta figura, e incluso podemos decir que hoy mismo la condiciona sobremanera.

Hay ya muchos textos y artículos en la calle a los que se puede acudir para conocer el alcance, evolución, implementación mundial y casos concretos de aplicación, a los que me voy a remitir para no sobrecargar el artículo. Me limitaré a poner un ejemplo que creo que pone de manifiesto hasta que punto esta figura se ha convertido en cotidiana en las sociedades de al menos el llamado primer mundo: su reflejo no ya en los medios de comunicación, sino en las series de ficción y entretenimiento. Como me gustaba señalar de un modo jocoso en la exposición que realice al respecto, ilustrándolo con las imágenes que conseguí de los populares dibujos, si sale en 'los Simpsons', es que está en el mundo.

En cuanto a su tipología, debo hacer la misma referencia a las citadas fuentes. La más común es la que los divide en activos o pasivos, pero yo siempre he preferido la siguiente clasificación que recojo someramente de la presentación que hace años desarrollo para la unidad, y que distingue entre:

- Monitorización electrónica, mediante transmisores unidos a los sujetos que son detectados en el radio de acción de un receptor conectado vía modem a un servidor-base de datos. A su vez podemos distinguir entre:
 - o Comunicación vía red conmutada (línea fija).
 - o Comunicación vía celular (línea móvil).

- o Unidades de grupo con capacidad para controlar al mismo tiempo varias pulseras.
- o Combinada con sistema de detección consumo alcohol.
- o Monitorización de zonas – centros.



- Verificación biométrica, que identifican determinadas características personales del sujeto (voz, huella dactilar, rostro, iris, etc....) para comprobar su presencia en lugar determinado.
- Sistemas de tracking o seguimiento, que permiten localizar la situación del interno en todo momento, detectando de forma inmediata si abandona o entra en una zona determinada, vía GPS.

Voy también a hacer una somera reseña de los beneficios de su uso, que como ya adelanté, se dividen en los propiamente tratamentales, defendidos por los sectores más

progresistas, y los meramente prácticos, que, a la larga, se han mostrado más efectivos a la hora de convencer a las autoridades para su aplicación. En el siguiente cuadro hago un resumen de los mismos, sin tampoco ahondar más en el tema:

- **Ventajas para el interno**

- No rompe su trayectoria vital, social y laboral o ayuda a su reiniciación.
- Evita los perjuicios del ingreso en prisión, sobre todo en primarios y casos menos graves.

- **Ventajas para el sistema penitenciario**

- Permite un mejor cumplimiento de sus fines:
 - § Retención y custodia (optimización de recursos)
 - § Reeducación y reinserción social (penas adaptadas y control de programas –individualización científica-)
- Disminuye la sobre ocupación.
- Supone un ahorro económico:
 - § Directo: mantenimiento diario e infraestructuras.
 - § Indirecto: coste social de la no-reinserción.

Y llega el momento de plasmar la reflexión que tras mi experiencia he tratado de transmitir en cada curso y exposición que he realizado. Los medios telemáticos, sin dejar de ser un mero instrumento, nos permiten romper con una asimilación, que sin llegar a ser absoluta ni teórica, sí que por su rotundidad ha condicionado la aplicación del sistema penal y penitenciario. Me estoy refiriendo a la consideración que el cumplimiento de una medida privativa de libertad conllevaba inevitablemente el ingreso en un establecimiento penitenciario. Nuestro propio lenguaje corrobora esta asimilación, al designar con el mismo término ‘prisión’, tanto a la pena que se cumple como al lugar donde se lleva a cabo. Bien, con estos métodos de control, es posible hacer cumplir efectivamente una privación o restricción de libertad sin necesidad de mantener al sujeto entre cuatro pare-

des bajo control continuo, fuera de su ámbito personal y familiar. Y esta supone un gran avance en materia penitenciaria.

Pero inmediatamente es necesario añadir que el hecho de que se pueda hacer no quiere decir que se tenga que hacer. Tener esta posibilidad nos permite poder individualizar aún más la pena (debemos recordar que nuestro sistema penitenciario se basa precisamente en el principio de individualización científica), de modo que podamos aplicar medidas diferentes a sujetos diferentes, y así tratar igual lo que es igual y distinto a lo que es distinto. La aplicación o no de estos mecanismos dependerá de la ponderación que hagamos entre el daño causado por el delito y la probabilidad de fuga o reincidencia del sujeto (es decir, si la supuesta reincidencia supondría un daño inasumible socialmente, o la persona presenta factores humanos o sociales que proyectan serias dudas sobre el buen uso que podría hacer de un mayor margen de libertad), y por otro el coste económico y social que el sistema penitenciario supone (lo que introduce un criterio no solo de eficacia, sino de eficiencia en una sociedad de recursos escasos, cosa que olvidamos frecuentemente), y el quebranto familiar y social que se le produce al sujeto, y por ende, a toda la sociedad. En base a estos criterios cabrá decidir si es aconsejable o no la utilización de este recurso. Como se suele decir coloquialmente, y tiene su reflejo en la propia definición que de la pena da la propia Ley Orgánica penitenciaria, se trata de elegir el mal menor. Es decir, cuando no hay solución buena, hay que optar por la menos mala.

No voy a entrar en la aplicación práctica que en este momento se está haciendo del control telemático por la Administración Penitenciaria española, cuya exposición corresponde a su responsable actual. Después de tres años de estar a cargo y desarrollar este proyecto, en la actualidad mi carrera profesional discurre por otros caminos y no soy yo quien ya puede ni debe hablar de ella. Procedo por tanto a iniciar la segunda parte de mi exposición, en el que tratare de señalar la situación actual a nivel teórico que en estos momentos existe en el mundo, según los datos que he podido recoger y la interpretación que puedo hacer de ellos, y que debe ser consecuentemente objeto de reflexión y crítica por parte de quien lea estas líneas.

Análisis de la situación actual

A lo largo de la preparación de la exposición, continuamente he podido leer artículos y opiniones en las que reiteradamente se hace referencia a una supuesta crisis del derecho penal. A grosso modo, la argumentación que penalistas y estudiosos hacen en tal sentido es que en estos tiempos se está produciendo un preocupante incremento en la utilización del ius puniendi por parte del Estado, superando ese principio de última

ratio que doctrinalmente era común. Los argumentos que demuestran dicho proceso y que se dan en tal sentido son por un lado el endurecimiento progresivo de las penas (poniendo más hincapié en la dureza de las mismas como elemento disuasorio que en la certeza de su aplicación al infractor, elemento este mucho más efectivo y justo, pero lamentablemente impopular en las clases dirigentes al ser mucho más caro y menos efectista), y por otro la progresiva criminalización de conductas antes no tipificadas, por encima de lo que la propia evolución social exigiría. En definitiva, se arguye, se ha optado por utilizar el derecho penal y su pena más dura, la privación de libertad, para hacer frente a nuevas necesidades sociales de control y disuasión.

Este supuesto giro puede estar fundamentado en razones como la relajación de otras formas de control social más en desuso, como la moralidad, la ética, la costumbre o la presión social; o el surgimiento de nuevos fenómenos que aumentan la presión sobre la sociedad, y que, aunque no podríamos entender en principio que se trate de comportamientos criminales, su naturaleza marginal y fronteriza hace que se pueda caer en la tentación de utilizar el recurso penal para darles al menos una solución momentánea (inmigración, problemas mentales y adictivos, etc.) Así la proliferación de infracciones actual ha llevado a los poderes públicos a intentar ponerle coto con su arma más poderosa, el derecho penal, lo que ha conllevado el consiguiente aumento de presión y sobrecarga de trabajo a los sistemas judiciales y penitenciarios.

Y esto nos lleva a la siguiente reflexión. Si admitimos este razonamiento en base al cual en la actualidad se castiga más que antes, y un ejemplo de ello lo encontraríamos en la sobreocupación penitenciaria de nuestro país, cabría entonces preguntarse si por otro lado podemos decir igualmente que se castiga mejor. Y por mejor entiendo más adecuadamente en aras de conseguir los fines que se le suponen al castigo, que en principio no podemos considerar como arbitrario o malintencionado. Si existen nuevos delitos consecuentemente tendremos nuevos perfiles de delincuentes y por tanto habrá que prever la posibilidad de arbitrar nuevas formas de pena, mas adaptadas a sus características, e incluso prever nuevas formas de cumplimiento de las antiguas que faciliten la consecución de sus objetivos. He aquí uno de los puntos donde mejor encaja la aplicación de los mecanismos de control telemático. Nuevos tiempos, nuevos delitos, nuevos delincuentes, nuevas penas.

También se suele hablar de la crisis de los conceptos clásicos de reeducación y reinserción social, a los que se tacha de ilusos y bienintencionados, caducos, invasivos con la persona, insuficientes... Hechos como la existencia de delincuentes que por circunstancias sociales o personales podemos tachar prácticamente como irreductibles (por convicción ideológica, social o puramente practica —el delito como opción o como forma de vida—, o por deficiencias de cuya recuperación el sistema se ha visto impotente de resolver), o el convencimiento de que en la base de gran parte de los delitos se halla una

determinada estructura social que impide una auténtica recuperación en un ámbito cerrado y ajeno a la misma, y que conduce irremediabilmente al adagio de que a mismas causas mismos efectos, ha puesto en tela de juicio la posibilidad real del tratamiento de los delincuentes dentro de las prisiones. Únicamente parece razonable la intervención para conseguir la superación de ciertas carencias psicológicas o personales que pueden haber influido en la propia génesis de la conducta criminal, y cuya eliminación puede permitir al sujeto poder elegir con más libertad su comportamiento futuro. También en este aspecto de superación de carencias, o incluso de no-adquisición de otras nuevas, es donde se puede mostrar más útil la utilización de la vigilancia electrónica.

Y en este contexto de innegable utilidad de la aplicación de estos mecanismos, cabe preguntarse que es lo que ha pasado realmente en estos tres decenios de historia. De las reflexiones y autocríticas que diversos estudiosos e incluso las propias administraciones que los aplican han hecho de la misma, podemos inducir varias conclusiones.

En un principio la propia presión de la sociedad a que se hiciera algo con los problemas existentes de hacinamiento, sobre ocupación y coste de los sistemas penitenciarios, inclinó la balanza a que diversos gobiernos acogieran con gran optimismo la utilización de este tipo de medios.

Otros factores ayudaron igualmente a la positiva adopción del mismo: era un medio físico, mensurable, cuantificable económicamente, moderno, que daba sensación de innovación y progreso y además fácilmente vendible desde el punto de vista tratamental. A estos condicionamientos se ha unido últimamente la influencia de las empresas privadas surgidas alrededor de esta tecnología, que en la actualidad subvencionan congresos, conferencias y cuanta estrategia pueden en aras de conseguir la máxima difusión de su producto y su penetración en el mercado.

Todas estas razones empujaron a una proliferación en el uso del control telemático, hasta producir lo que en la actualidad se ha denominado 'net wedding', término con el que se trata de englobar ciertos fenómenos observados en su aplicación (dicho de un modo más castizo, el vale para todo). Así, su utilización se ha llevado al otro extremo, al menos en dos sentidos apreciables:

- Aplicación indiscriminada y masiva buscando la cantidad, sin un estudio adecuado de la pertinencia del caso, llegando a la asunción de riesgos excesivos o con tecnología no totalmente fiable.
- Aplicación a casos cuya necesidad no estaría justificada, y que con anterioridad a su existencia se resolvían por otros cauces. El ejemplo más claro, y desde luego no

reconocido en general, es el que se ha producido con la aplicación a las medidas previas a la condena. Si bien la teoría decía, y dice, que gracias a estos mecanismos se liberaría gran cantidad de preventivos que de otro modo permanecerían en prisión, a la hora de la verdad es dudoso que el porcentaje de los que son liberados por esta causa sea alto, y que no actúe más bien como un refuerzo a la decisión previa de las autoridades judiciales (es decir, se le coloca a personas a las que el juez ya había decidido previamente poner en libertad provisional, como un añadido o control adicional más). Igualmente sucede con las excarcelaciones anticipadas, en cuyo caso estaríamos hablando no de una libertad motivada por el uso de este medio, sino de un plus de control sobre alguien que ya iba a ser excarcelado de todos modos. Por tanto, en estos casos su relación beneficio/coste se resiente de un modo extraordinario, dado que en vez de suponer un ahorro, son un gasto añadido al sistema. En todo caso no cabe duda que fuera de estas consideraciones meramente prácticas, no cabe duda que existe un porcentaje de casos en los que realmente se consigue el efecto buscado.

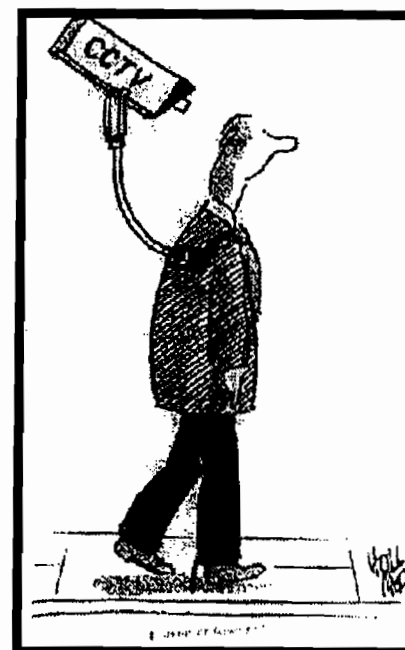
A esto habría que añadir otro fenómeno detectado desde el punto de vista tratamental. La aplicación de estos medios en multitud de ocasiones acaba convertido en un sistema automático sin el respaldo de un auténtico programa de tratamiento. Así se ha comprobado que durante su utilización el nivel de reincidencia baja, pero que al desaparecer, eliminado el control físico, estos vuelven a las tasas habituales. Esto ratifica la vieja conclusión que como mero instrumento, puede ser práctico para ciertos aspectos, incluso como excusa para excarcelar los casos más leves o menos problemáticos de ingreso en prisión, o dar una sensación de actividad y respuesta por parte de los poderes públicos, pero que si se quiere darles un empleo efectivo contra la reincidencia, requieren ser usados dentro del contexto de un programa de tratamiento más amplio.

Por último tal vez sea conveniente aportar algunos apuntes sobre cual es la evolución y el futuro de este tipo de medios. Tras estos treinta años de uso, ha quedado de manifiesto que se trata de una materia muy sensible a la evolución tecnológica, de modo que el progreso en este campo condiciona la posible utilización y aplicación a nuevos formatos o el uso que se esta dando a los actuales.

Así por ejemplo en los últimos años la utilización de los mecanismos de monitorización electrónica más tradicionales, las llamadas comúnmente pulseras, y que tras todo este tiempo la experiencia ha hecho más fiables y seguras, se han asumido como de uso común y generalizado, mientras que el avance se esta produciendo en otros campos más novedosos, y a la vez, más exigentes y prometedores. Así podemos citar como usos que actualmente están proliferando o desarrollándose más los siguientes:

- La utilización de pulseras telemáticas como medio de control intrapenitenciario, controlando zonas enteras de establecimientos penitenciarios mediante su colocación a los internos. Al parecer ya se está utilizando en algunos establecimientos de Estados Unidos, o Suecia, pero todavía no ha dado el salto a su aplicación generalizada.
- El campo que más desarrollo está experimentando es la utilización del GPS, que permite la ampliación del uso de este tipo de dispositivos a un sector hasta ahora vedado, el de los criminales de alto riesgo, y a un tema especialmente sensible en la actualidad, el de la violencia de género. A pesar de los prometedores avances y experimentos realizados, todavía no podemos señalar que se encuentre en una fase madura de utilización. Si que es posible que con la puesta en marcha del proyecto europeo GALILEO, experimente una auténtica revolución.
- En el campo de la verificación biométrica su uso está muy condicionado al avance científico, aunque su utilización masiva incluso a nivel civil puede no tardar mucho. En la actualidad el reconocimiento de voz, de huella, iris e incluso de rasgos del rostro se halla muy avanzado e incluso utilizado en multitud de aplicaciones (control de accesos, horario, identificación en aeropuertos, etc.).
- Por último un nuevo campo de actuación que probablemente también experimentará un gran crecimiento a corto plazo es el de la combinación de estos elementos con sistemas de detección del consumo de tóxicos. En USA ya se está comercializando con relativo éxito una pulsera que detecta el consumo de alcohol vía transdérmica, y hay una lucha entre las distintas empresas por sacar al mercado un sistema de detección de drogas fiable y asequible.

Como conclusión no cabe sino reiterar lo que tantas veces se ha dicho. La fe ciega en la ciencia y el progreso técnico puede llevarnos al espejismo de que existe una pastilla que lo cura todo y un botón que lo arregla todo. Nada más lejos de la realidad. Los instrumentos no son en sí una solución, aunque no cabe duda que pueden ayudar a encontrarla y ponerla en funcionamiento. Estos mecanismos y otros que en el futuro se puedan desarrollar, son meras herramientas cuya validez y eficacia dependerá de la habilidad, dedicación y conocimiento de los seres humanos encargados de su aplicación. Como tales no son en sí intrínsecamente buenos o malos, sino que su uso debe ser ponderado en base a los límites materiales y éticos que deseemos establecer. Como siempre, la pelota está en el campo de las decisiones humanas, no de los avances tecnológicos. Las dos imágenes con las que acabo esta exposición nos pueden servir de mordaz ejemplo de los graves peligros, uno en cada extremo, en el que es posible caer si no se actúa con cautela y sentido común.



CLAUSURA JORNADAS DE ALMAGRO ATIP

EL TRATAMIENTO PENITENCIARIO

Mercedes Gallizo

Directora General de I.L.P.P

Las Jornadas de ATIP siempre son un estímulo para la Institución Penitenciaria porque están planteadas desde un compromiso claro con los fines de la Institución y muy en particular con el tratamiento penitenciario.

Como en este ámbito se conoce perfectamente cuál es nuestro pensamiento y la orientación general del trabajo desde nuestra Dirección general, me ahorraré el ser explícita en algunas cosas teóricas que ya se dan por sobreentendidas. Me gustaría aportar una reflexión sobre el momento que vivimos y las líneas de actuación que entendemos se deben seguir.

Nuestro sistema penitenciario ha de hacer frente en estos momentos a importantes retos. Uno de ellos es la sobreocupación del sistema.

España cuenta en este momento con una tasa de encarcelamiento de las más altas de Europa. 148 personas por 100.000 habitantes es la cifra de población reclusa que tiene hoy nuestra Administración en la parte que nosotros gestionamos. Un poco más baja en Cataluña. En conjunto, por encima de 146 personas por 100.000 habitantes. Tenemos a 64.267 personas en las prisiones del Estado. De 1990 a 2006, la población reclusa española casi se ha duplicado. En 1990 había 33.000 personas en prisión. Hoy hay más de 64.000. En los últimos 6 años, la población penitenciaria se ha incrementado un 37%.

La sobreocupación del sistema no sólo afecta a las condiciones en que se cumple la pena. La actual dimensión del sistema también influye negativamente en nuestra capacidad para desarrollar programas individualizados de tratamiento o para ejercer un control más directo sobre quienes representan un evidente riesgo para la sociedad. Las prisiones no son un aparcamiento de personas, mucho menos un vertedero de desechos humanos, sino instrumentos del Estado para abordar los problemas que llevaron a estas personas al delito y para ayudarles a afrontarlos y, si es posible, a empezar a resolverlos.

Para cumplir correctamente ese objetivo el sistema tiene que tener una dimensión sostenible.

Nuestras prisiones están saturadas y ya hemos dicho en mas de una ocasión que la sociedad y todos los operan en el ámbito de la justicia deben plantearse la racionalización del recurso a la pena de prisión, fuera de los avatares mediáticos, sin demagogia, con rigor y con honestidad.

Hay que plantearse de manera razonable la forma de cumplimiento de las penas viejas y de los nuevos delitos que aparecen en un mundo cambiante y complejo como el nuestro. Es obligado hacerlo si queremos que el sistema no pierda eficacia y si queremos situarnos en la dinámica de los países de nuestro entorno que, con una tasa mayor de delincuencia, entienden que la prisión ya no puede ser la única respuesta penológica a la delincuencia. El Código Penal del 1995 ya apostaba por aquellas alternativas que fomentan el principio de autorresponsabilidad de los condenados, pero que no se han visto suficientemente dotadas ni desarrolladas. La falta de acompañamiento de medios y la ausencia de implicación de la comunidad en el desarrollo de las penas alternativas ha sido, en muchas ocasiones, determinante para que no se pusiese en valor la potencialidad que el propio sistema tiene. Para muchas personas, incluidos muchos de nosotros, el cumplimiento alternativo a la prisión se ha identificado con no cumplimiento y eso ha debilitado el recurso a estas medidas y ha seguido llenando de gente las prisiones.

Ahora ya no es un objetivo saludable y progresista, además, se ha convertido en una necesidad del sistema para sobrevivir adecuadamente.

Una política reinsertadora necesita más medios, si no, es papel mojado. Tenemos que desarrollar con decisión la modalidad de cumplimiento en medio abierto. En esta última parte de la legislatura, la Administración Penitenciaria quiere abordar esta asignatura, aun pendiente en nuestro país y en la que los países de nuestro entorno vienen trabajando hace mucho tiempo. Vamos a reformar y dotar las estructuras organizativas de la Administración Penitenciaria para trabajar en esa dirección. Se ha dado el primer paso con la reciente reforma de la estructura organizativa aprobada por el Consejo de Ministros en el mes de septiembre, creando en esta Dirección General una Subdirección General de Medio abierto y Medidas alternativas que se encargara de gestionar estas modalidades de cumplimiento de la pena de prisión y alternativas penales a la misma.

Las intervenciones en medio abierto -centros de inserción social, unidades extrapenitenciarias para drogodependientes o madres, sistemas flexibles de cumplimiento, uso de medios telemáticos de control- como alternativas a la entrada en prisión, se revelan como medios igualmente o más eficaces para luchar contra la reincidencia si se emplean con rigor y seriedad, tal y como se deduce de los estudios criminológicos exis-

tentes sobre la materia. Por otro lado, nos permiten trabajar en la línea de la justicia restaurativa, que no aísla a quien cometió un pequeño delito de la sociedad, sino que le ayuda a afrontar los problemas que le llevaron a él y le educa en la reparación del daño causado.

Aunque este sea objetivo básico de estos próximos meses: el desarrollo del medio abierto y de las medidas alternativas, el trabajo fundamental del sistema penitenciario está volcado en lograr una adecuada implantación de programas específicos de intervención en los centros penitenciarios.

La mayor parte de la población reclusa no conforma una delincuencia especialmente grave y violenta, sino una delincuencia sujeta a condiciones de. El fomento de la educación, el trabajo productivo, que hemos incrementado un 20%, los programas de deshabituación de drogas son elementos imprescindibles de toda política penitenciaria que tenga como compromiso la reinserción social de los internos.

Todo este esfuerzo, en las condiciones de ocupación actuales, tiene un mérito extraordinario que no sólo hay que atribuir al empeño de la Dirección General en esta dirección, sino a la dedicación de miles de profesionales que creen en la dimensión social de su trabajo.

Pero este es un esfuerzo que requiere dimensionar ajustadamente nuestro sistema.

Potenciar formas alternativas de cumplimiento, que son muy eficaces si las desarrollamos con rigor y medios, nos permitirá modernizar verdaderamente nuestro sistema y adecuarlo a la realidad del siglo XXI. Un tiempo en el que disponemos de más medios de control que nunca, lo que nos permite hacer el seguimiento de las personas que deban ser condenadas sin necesidad de recurrir, cuando no representan un riesgo para la sociedad, a su segregación total de la misma. Que nos permite tratar las patologías físicas, mentales y sociales de esa parte de nuestro mundo que construyó un tiempo de su vida en los márgenes de la ley. Si la sociedad no lo entiende así, si no lo entendemos así, si no somos capaces de huir de la demagogia fácil y de explicar que la seguridad es conseguir el objetivo de que haya menos delitos y menos personas encadenadas al delito y que la justicia sea reparación a las víctimas y a la sociedad y no sólo expresión de la venganza y el desprecio social, y si no somos capaces de hacer esto reforzando al mismo tiempo las medidas de seguridad y control sobre quienes representan realmente un riesgo para la sociedad que es el otro pilar fundamental de nuestra tarea... si no somos capaces de entender que eso requiere medios, acción integral y compromiso profundo, fracasará un sistema en el que creemos, en el que creyeron otros antes que nosotros, y que en su definición y en su esencia, sigue siendo una referencia democrática y humanista para muchos países.

Nosotros estamos aquí para crear oportunidades de cambio y transformación -segundas, terceras o sextas-. Estamos aquí no solamente para sancionar, y proteger a la sociedad y responsabilizar a la persona de la consecuencia de sus actos, sino también para ofrecer a los internos las oportunidades para aumentar sus competencias psicosociales de forma que puedan rehacer su vida sin delitos en el futuro, si así lo desean. Por ello hemos apostado decidida y firmemente por el tratamiento penitenciario, por la reeducación y reinserción como finalidad de la pena de prisión.

Cuando hace dos años clausuraba también estas mismas Jornadas os hablaba de nuestros proyectos para la legislatura que entonces iniciábamos. Muchos de ellos, como ya conocéis por vuestro propio quehacer profesional se han plasmado en la práctica. De su buen éxito y correcta implantación mucha responsabilidad corresponde al Cuerpo Superior Técnico de Instituciones Penitenciarias, a los profesionales que hoy estáis aquí. Esta es una tarea que nos incumbe a todos -directivos y profesionales- y de la que todos hemos de ser partícipes.

Es mucho lo logrado, pero queda mucho aún por hacer. Lo sabemos. Quisiera ahora compartir con vosotros cuales son los retos y objetivos que tenemos planeados en el futuro.

Potenciación del medio abierto y de las medidas alternativas.

Desde la óptica de una política penitenciaria reinsertadora el internamiento en prisión no es el único destino al que están abocadas las personas que incumplen las leyes penales.

La intervención en medio abierto, cuando ello es posible, es más eficaz que la intervención en medio cerrado y permite, paralelamente, ampliar la eficacia de la intervención en este último al reducir la alarmante sobreocupación penitenciaria que opera como condicionante negativo de cualquier política de reinserción, racionalizando medios y costes.

Evidentemente la sobreocupación penitenciaria que padecemos actualmente es un tema que nos preocupa. Queremos, sin embargo, poner las coordenadas correctas en este tema. No queremos simplemente poner gente en la calle porque tengamos las prisiones llenas, tal y como se nos ha achacado. Queremos hacer una política penitenciaria reintegradora.

Ciertamente el aumento de la población penitenciaria en régimen abierto es un instrumento útil para reducir la presión del sistema. Es un medio también legítimo, que han avalado autorizadas voces como el Consejo de Europa en su recomendación de 1999 sobre la superpoblación penitenciaria.

Hemos de ser también realistas, con el nivel de sobreocupación de nuestras prisiones es muy difícil que la intervención y el tratamiento puedan ser eficaces.

Esta Administración penitenciaria no está realizando experimentos ni inventando la pólvora, está simplemente manifestando su voluntad política de cumplir con un mandato constitucional, y con un mandato legal expreso: El Preámbulo de la Ley Orgánica General Penitenciaria ya establecía, entre otros rasgos característicos de la norma, la potenciación del régimen abierto.

Si bien el régimen abierto representa hoy una parte significativa de nuestra realidad penitenciaria, no puede negarse que el anterior mandato legal no se ha cumplido adecuadamente. El medio abierto presenta actualmente un grado de desarrollo insuficiente tanto por lo que respecta al volumen de población atendida, la asignación de recursos, como respecto a modelos organizativos específicos para su gestión

El objetivo prioritario de nuestra actuación penitenciaria es ofrecer todas las posibilidades a nuestro alcance para que las penas privativas de libertad estén orientadas a la reeducación y reinserción social de los internos e internas que se encuentran en el sistema penitenciario.

La clasificación en grados de tratamiento es una herramienta útil para conseguir dicho objetivo en toda su extensión.

Quién de alguna manera cree en los objetivos que la Ley Penitenciaria marca para las penas privativas de libertad, no puede por menos que pensar que el 3º grado no es sin más, el último escollo que el penado tiene que salvar antes de acceder a la libertad, sino por el contrario un momento interesante y delicado para que la intervención penitenciaria realice un último esfuerzo encaminado a remover los obstáculos que se va a encontrar en el medio libre.

El tercer grado de tratamiento no es un beneficio penitenciario. El tercer grado es una modalidad ordinaria de cumplimiento de condena, a la que deben ir destinados, bien inicialmente o cuando su evolución así lo permita, todos aquellos internos que presenten una capacidad de inserción social positiva.

El régimen abierto, en consecuencia, no debe ser concebido como el proceso final de la intervención penitenciaria para aquellos internos ya adaptados socialmente, sino como el marco desde el que conseguir más eficazmente una intervención comunitaria que potencie las posibilidades de reintegración social.

Por ello, se hace necesario el esfuerzo de crear un espacio diferenciado del régimen ordinario, no solo desde el punto de vista estructural del edificio, sino también desde un punto de vista funcional, diseñando una intervención específica que resulte novedosa y enriquecedora para quienes se encuentran en esa situación penitenciaria, que está ya a medio camino entre la Prisión y el medio libre

Son nuestros objetivos de la actuación penitenciaria respecto del régimen abierto:

1.- Que accedan al tercer grado todos los penados capacitados para cumplir su pena en régimen abierto.

2.- Que los penados accedan al tercer grado desde el momento en que se encuentren capacitados para ello.

3.- Que el mayor número de penados que acceden al tercer grado finalicen en él su etapa de cumplimiento previa a la libertad.

4.- Que contemos con unas estructuras organizativas y unos medios personales adecuados.

Es preciso, en consecuencia, reformar y dotar las estructuras organizativas de nuestra Administración Penitenciaria en este ámbito de trabajo. En este sentido, opera la reciente reforma de la estructura organizativa habida en el Ministerio del Interior este mes de septiembre, en la que se ha creado en esta Dirección General una Subdirección General de medio abierto y medidas alternativas que se encargara de gestionar estas modalidades de cumplimiento de la pena de prisión y alternativas penales a la misma.

La población atendida en régimen abierto -tercer grado- se sitúa para la Administración central en un 13,64% y es de un 25 % para la Administración catalana.

Esta diferencia de población, partiendo de la existencia de condiciones equivalentes en las características de la población y en el sistema legal, ha de ser explicada en términos de formulación de objetivos.

El desarrollo del medio abierto no ha sido formulado como tal en el periodo de la anterior Administración penitenciaria del Gobierno Popular -como en la creación de órganos la derivación de recursos específicos que permitan su desarrollo-. Esta Administración considera como un objetivo deseable la extensión del régimen abierto a un 25% de la población reclusa.

Estas estructuras organizativas específicas para el medio abierto, existen también en otros países de nuestro entorno, como Italia y Francia, y en nuestro país en la única comunidad que tiene transferida la gestión penitenciaria.

Esta Administración ha partido de un déficit importante de plazas en régimen abierto, en lógica consecuencia con la falta de impulso en este ámbito de políticas anteriores- que ha sido compensada con la redefinición de nuevos criterios de clasificación en los servicios centrales, como con la asignación de plazas específicas a través de creación de Centros de Inserción social dentro del plan de amortización y creación de centros.

No obstante hay que señalar que pese a que en estos años se han dispuesto de nuevas infraestructuras en medio abierto, no han sido dotados adecuadamente de personal, lo que de futuro exigiría redimensionar el personal asignado.

Más preocupante es la situación en lo que respecta a la gestión de medidas alternativas.

Durante 2004 se comenzó a experimentar un crecimiento muy importante de las medidas aplicadas, tendencia que se ha consolidado de manera espectacular durante los años 2005 y 2006 hasta el punto de configurarse como una realidad penal con singularidad y relevancia propia. Podemos deducir que la creación de los recursos específicos en medidas alternativas, generan un clima social y judicial de confianza, que permiten su extensión cuantitativa.

Esta es una tendencia, que como muestra también la experiencia internacional, seguirá evolucionando en el mismo sentido en los próximos años. En Francia la población reclusa a enero del 2005 era de 59.197 personas, y en medio abierto (ejecución, privación de libertad en medio abierto y medidas alternativas) era de 125.437 personas. En Italia, a 1 de junio de 2006, la población reclusa era de 61.264 internos, y en medio abierto de 39.630. Hemos de ser capaces de enfrentarnos a los retos que plantea la gestión de un alto número de condenas a penas alternativas, con estructuras organizativas adecuadas y medios suficientes.

Resulta obvio señalar que no solo la eficacia, sino la existencia misma de penas alternativas, dependen de la asignación de recursos para su gestión.

La gestión de medidas alternativas exige, por otra parte, introducir nuevos modelos organizativos y la incorporación de nuevos profesionales. Los servicios sociales externos tenían encomendada una labor asistencial y de ayuda a liberados condicionales fundamentalmente, que se venía prestando por profesionales del trabajo social.

En consecuencia, en los próximos años vamos a trabajar para redimensionar los efectivos destinados en medio abierto en función tanto del incremento de población atendida, como de la base territorial de actuación, la búsqueda y creación de recursos de medidas alternativas, y los programas específicos de intervención a desarrollar.

Seguimiento y evaluación de programas.

No solamente es preciso diversificar nuestra oferta de actuación potenciando el medio abierto, es preciso también y paralelamente intensificar y extender la intervención en el medio cerrado.

Hemos hecho un importante esfuerzo, a lo largo de estos dos años largos, en implantar y entender programas de tratamiento a los centros penitenciarios. No los voy a mencionar aquí, aunque están en la memoria de todos, porque ya el Subdirector de Tratamiento ha tenido una intervención específica estos días sobre los mismos en la que os ha trasladado nuestra valoración de la gestión hasta ahora realizada, de sus dificultades y de las necesidades existentes.

Es hora también, y en esto nos hemos puesto en marcha recientemente a través de la creación del Área de programas de tratamiento, de no solamente impulsar los programas de intervención que se vienen desarrollando, sino de planificar su diseño, proceder a evaluarlos, y realizar el seguimiento de la ejecución de los mismos.

En el momento actual, los programas de tratamiento específicos que se están programando desde esta área, son los siguientes:

Programa para internos en régimen cerrado.

Programa para internos jóvenes (hasta 25 años).

Programa de violencia de género.

Programa de agresores sexuales.

Programa de extranjeros.

Programa de discapacitados.

¿Cuáles son los proyectos de futuro en esta área?

En cuanto a los cursos de formación en programas, tanto los cursos que se han realizado durante este año, como los planificados durante el próximo, se alcanzará el objetivo de que todos los centros reciban la formación en programas específicos de acuerdo al perfil de población penitenciaria que albergan.

En cuanto a programas específicos, además de potenciar los ya iniciados y extender a todos los centros la iniciación de otros como los programas dirigidos a enfermos mentales.

En cuanto a la evaluación de los programas, esta constituye la acción más intensa a realizar en el futuro, en tanto que la eficacia y la validez de los programas nos los dará los resultados conseguidos en la evaluación de los mismos.

Sin embargo ésta debe realizarse con la seriedad y el rigor científico requerido, con el fin de que tanto la recogida de datos, como la impartición de los contenidos de los programas nos demuestren la consecución de los objetivos o al contrario demuestren su ineficacia y por tanto se haga necesario revisar tanto los contenidos de los propios programas, estrategias de funcionamiento, perfil de los internos a los que van dirigidos, ajustes de recursos humanos y cualquier otro factor que sea necesario revisar y adaptar al buen funcionamiento del programa.

Esperamos que en este sentido, con la colaboración de todos, podamos no solamente extender programas de intervención en los centros penitenciarios, sino también aumentar la eficacia y la eficiencia de los mismos

Extranjeros.

Al igual que sucede en la sociedad libre, las prisiones Realizar el seguimiento de la ejecución de los programas es han ido acogiendo un número cada vez mayor de extranjeros, sólo que en mucha mayor proporción que aquélla., y eso ha creado dificultades y retos que hemos de ser capaces de afrontar.

A 31 de julio el 30.8 % de la población penitenciaria en todo el Estado eran extranjeros, con un total de 19622 internos.

Evidentemente esto nos plantea nuevos retos y dificultades a las que hemos de hacer frente.

Sabemos que existen nuevas formas de delincuencia extranjera especialmente peligrosa frente a la que el Estado y la sociedad han de protegerse especialmente.

Existe, ciertamente, una delincuencia extranjera especialmente violenta tanto en su vertiente de delincuencia común como por lo que respecta al delito terrorista de base islámica que interrumpió tan dramáticamente en nuestro país hace dos años, frente a la que la sociedad demanda mayor protección y a la que las instituciones penitenciarias, y por ende sus funcionarios, han de saber responder satisfactoriamente. Esto, evidentemente, aumenta el grado de dificultad de nuestras tareas y las necesidades de control y vigilancia de este colectivo. Tenemos que ser rigurosos en este sentido para poder cumplir con la misión social que se nos asigna.

No obstante, y pese a ello, es también lo cierto que la mayor parte de los extranjeros no pertenecen a este colectivo, y presentan otras específicas necesidades, que exigen una labor de integración social que hemos de facilitar.

Se hace preciso arbitrar en primer lugar una serie de medidas tendentes a favorecer la integración de los extranjeros.

Las primordiales van destinadas a reducir el aislamiento que pueden sentir los extranjeros.

Sin duda, el aprendizaje del idioma, y el esfuerzo de comprensión que los funcionarios puedan realizar en este sentido, es de suma importancia para que los extranjeros no vean reforzado su aislamiento dentro de la prisión, que se respeten sus derechos y puedan ejercitarlos, y no se vean utilizados por otros internos que puedan abusar de esta condición.

En este sentido se puso en marcha un proyecto integral de trabajo con extranjeros a través de la Instrucción de extranjeros.

Es hora también de reflexionar, y en esta reflexión nos ha de acompañar la sociedad en su conjunto, cual es el medio y el momento más oportuno para la reinserción de este colectivo.

Como sabemos los que trabajamos en el sistema penitenciario, vivimos en este terreno con contradicciones que son difíciles de integrar en ocasiones. Mientras que el sistema penitenciario tiende a la reinserción, el resto del ordenamiento jurídico tiene otros objetivos con los extranjeros en situación irregular en nuestro país, tal y como se desprende de la legislación de extranjería en cuanto a la situación de expulsables de aquellos que cometen un delito doloso con condenas de más de un año o las propias

dificultades que hemos hallado en la posibilitar el acceso al trabajo de internos extranjeros en régimen abierto, que hubieron de ser salvadas en parte a través de acuerdo del Consejo de Ministros de febrero de 2005 aprobando unas instrucciones al respecto.

Muchos extranjeros en situación irregular, no cuentan con la posibilidad de integrarse en nuestra sociedad al término de sus condenas, y cuentan con más dificultades que los nacionales durante el cumplimiento de estas. Para que esta situación no nos lleve a terrenos de injusticia, se hace preciso, además de medidas integradoras, potenciar los mecanismos legales previstos para la sustitución de las condenas por expulsión, especialmente la vía del 89.2 del Código Penal, para permitir la integración de los extranjeros en sus sociedades de origen, una vez hayan cumplido con una parte de la condena que permita entender satisfechas las exigencias de prevención general.

Drogodependientes y salud mental.

d.1 drogodependientes.

Seguimos teniendo un número considerablemente alto de internos en prisión con problemas de drogodependencias. En colaboración con el Plan Nacional de drogas seguiremos actuando en los programas que hasta el momento se realizaban y reforzando otros. Así por ejemplo está prevista la creación de nuevos módulos terapéuticos en lo que resta de este año en Teixeiro, Huelva, Bonxe, Albacete y Madrid V.

Es importante seguir insistiendo en este área en la necesidad de trabajo interdisciplinar entre personal de tratamiento y personal sanitario. La drogodependencia requiere de un tratamiento integral que no puede ser abordado exclusivamente desde un enfoque «medicalizado» o «psicologicista». Todos los esfuerzos deben de ser aunados.

d.2 Prevención de suicidios.

Este esfuerzo interdisciplinar, se ha visto también reflejado en la última circular que revisaba el programa marco de prevención de suicidios. Decíamos allí que la prevención de los suicidios competía a todo el personal de la Administración Penitenciaria, y también la necesidad de que especialmente el Psicólogo y el Médico trabajaran coordinadamente para detectar este tipo de conductas lo antes posible. De esta actuación conjunta de Psicólogo, Médico y Subdirector de tratamiento podemos realizar una evaluación positiva que mejora las pautas previas existentes

A día de hoy creemos que se está trabajando en la línea adecuada, tal como nos reflejan las estadísticas.

Si en 2004 se produjeron 40 suicidios consumados en prisión, en 2005 se redujeron a 34, siendo 19 los que se han producido en lo que va de año.

No obstante, tenemos que seguir atentos y vigilantes en el trabajo emprendido, porque la imprevisibilidad de la conducta suicida no permite treguas.

Baste para ello decir que en los dos últimos meses, coincidiendo con el verano, se ha producido casi un tercio de muertes de las que van en el año, y que algunos de esos fallecimientos han tenido también lugar en circunstancias que reflejan que no se cumplían adecuadamente con las pautas señaladas en la Instrucción 14/2006 para internos incluidos en el programa.

El seguimiento que estamos realizando de este tema permite también realizar unas consideraciones que han de tenerse presentes en futuras actuaciones.

Las $\frac{3}{4}$ partes de los suicidios en prisión se producen en fines de semana o festivos (Navidad, vacaciones de verano), es decir, en periodos en que existen menos actividades organizadas en el Centro y en los que el aislamiento de la prisión se vive con más dureza en cuanto priva de contactos familiares o sociales que son más frecuentes en esas fechas.

Debe hacerse un especial hincapié por los responsables de los Centros Penitenciarios en fomentar las actividades durante estos periodos festivos.

Es preciso también insistir en el objetivo de conseguir la colaboración de las familias y de fomentar los contactos de los internos incluidos en el programa con su medio afectivo próximo.

La incorporación de los internos de apoyo al programa se está revelando como un elemento importante del mismo. Es preciso seguir profundizando en este terreno en el reconocimiento de su inestimable labor y, en consecuencia, en la promoción de las recompensas adecuadas a su esfuerzo.

Tenemos que conseguir aprender también de nuestros errores. En este sentido, la revisión de casos que se establece en la circular se efectúa de forma insatisfactoria. Es preciso quizás aquí que abandonemos actitudes de defensa y profundicemos en el análisis de si se hizo todo lo posible para evitar el suicidio, en el caso de que no fuera así, hemos de conseguir que el conocimiento que nos proporcione el análisis de la realidad lo podamos transformar en mayor eficacia futura.

d.3 Enfermos mentales.

En los últimos años, los internos con trastornos psiquiátricos están aumentando en números absolutos, bien es verdad que también están aumentando el número de internos en general, por lo que hemos considerado como objetivo para desarrollar en este año incrementar nuestros esfuerzos para abordar este problema que nos parece prioritario

También está aumentando la patología psiquiátrica ligada al consumo de drogas. La patología dual esta poniéndose de manifiesto tanto en el medio penitenciario como fuera de él, y es preciso, en consecuencia, movilizar los recursos necesarios para intervenir adecuadamente en este campo y conseguir redes sociales de apoyo más extensas.

Hemos celebrado este año las I Jornadas de Salud mental en el Medio Penitenciario, para conocer y reflexionar sobre este problema. En los próximos meses está prevista la realización de una investigación sobre «Prevalencia de la enfermedad mental en el medio penitenciario», la realización de cursos de formación sobre el manejo del enfermo mental en prisión y se va a implantar en algunos centros programas específicos de intervención con enfermos mentales.

Es necesario que la intervención sobre los enfermos mentales en el medio penitenciario mejore, pero manteniendo la coordinación necesaria con las instituciones y recursos extrapenitenciarios. De esta manera rompiendo el aislamiento, se favorece la integración de los profesionales, se evitaría el ingreso de muchos de estos enfermos en la prisión (que dicho sea de paso no es el sitio más adecuado para un a persona con una enfermedad mental) y además la asistencia de los enfermos tendría continuidad independientemente de que se encuentre en el interior o el exterior del centro penitenciario.

Todo esto obliga por un lado, como hemos indicado antes, a profundizar en el conocimiento de la extensión real del problema y por otro, es necesario plantearse un abordaje multidisciplinar que atañe no solo a los sanitarios del medio penitenciario, sino también al poder judicial y a los responsables sanitarios de las distintas CCAA.

Trabajo y educación.

El trabajo y la educación son pilares básicos de toda política orientada hacia la integración y la reinserción social.

Quiero comentaros brevemente cuales son y van a ser las Principales líneas de actuación del Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo en esta materia.

e.1 En materia de formación para el empleo.

Queremos mantener la tendencia a sustituir la formación de cursos financiados por el Fondo Social Europeo por cursos del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) puesto que dicha formación permite la obtención del Certificado de Profesionalidad. No obstante se pretende impulsar el desarrollo de cursos. De acuerdo con la progresión alcanzada durante estos últimos años:

FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL	NÚMERO DE ACCIONES		
	Año 2004	Año 2005	Año 2006
	409	526	950
	BENEFICIARIOS		
	Año 2004	Año 2005	Año 2006
7.436	9.246	11.725	

Como podemos observar de estos datos el incremento de acciones formativas de 2006, respecto al 2004 es del 132% en acciones y del 57% en beneficiarios.

Se mantendrá y dará un impulso significativo al Convenio con la Fundación La Caixa por el que internos clasificados en segundo y tercer grado puedan salir del centro penitenciario a recibir formación en cursos organizados por instituciones públicas y privadas que además de una formación otorguen certificaciones profesionales acreditadas en el mercado laboral. Las trescientas becas del año 2006 se convertirán en quinientas en 2007.

Se continuarán las acciones para implantar Formación Profesional Reglada en los centros penitenciarios, actualmente se desarrolla en Valencia y Ocaña I, se está en conversaciones con otras comunidades autónomas para implantarlo.

Se extenderá el convenio suscrito con la Junta de Andalucía para la formación en el fomento de la agricultura ecológica del centro de Córdoba a Granada y posteriormente a Sevilla.

e.2 En materia de acompañamiento para la inserción laboral.

Continuaremos impulsando acuerdos con Ayuntamientos para desarrollar programas de Acompañamiento para la inserción laboral actualmente en Albacete, Cáceres, y Granada.

Se mantendrá y dará impulso al acuerdo con la Xunta de Galicia y la Federación de Asociaciones contra la Droga para insertar a internos en las brigadas forestales este año ha sido de 25 internos, la previsión es duplicar el número para el año próximo.

Está en fase de estudio e implantación un programa para conceder micro créditos a internos clasificados en tercer grado y que sean susceptibles de acceder al autoempleo.

Se establecerá como programa en todos los C.I.S. el programa de acompañamiento para la inserción laboral lo que dará como resultado un incremento notable de beneficiarios.

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO			
	2003- 2004	2005- 2006	2007- 2008
Beneficiarios	350	757	2.232
Acciones	4	13	21

e.3 En materia de trabajo productivo.

Una vez que se ha logrado la autosuficiencia de los centros en materia de economatos, alimentación, lavanderías y panaderías se va a proceder a impulsar los talleres de producción propia para hacer frente a los requerimientos que se derivan de la construcción de nuevos centros penitenciarios.

Con tal fin se va a proceder a una renovación de los equipamientos y a reactivar los talleres de carpintería de madera y los de carpintería metálica.

Se continuará la línea emprendida de incrementar espacios para la producción especialmente en los centros más antiguos que carecen de ellos o estaban obsoletos. Se inició en El Dueso, continúa actualmente en Madrid I, Murcia, Burgos, Cáceres, Teruel y Alcalá de Guadaíra y seguirá el año próximo en Tenerife, Sevilla, Logroño, Nanclares y adaptaciones en centros para mejorar las condiciones de las instalaciones y lograr la implantación o incremento de nuevas actividades.

El presupuesto de inversión del Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo ha experimentado la siguiente evolución:

2004	2005	2006	2007	Incremento 2004-2007	Porcentaje
2.091,00	3.091	3774,7	5.401,60	3.310,60	158,33%

En cuanto a la educación, pretendemos seguir impulsando el acceso a la educación y la cultura en los centros penitenciarios, creando espacios de libertad y desarrollo personal.

En 2006, por ejemplo, la media mensual de las actividades culturales de formación crecieron un 46,5% respecto al año anterior (179 actividades de media mensual frente a 116 en 2005), un 2,76% las de difusión cultural, que son, por otra parte las más numerosas (558 frente a 543), y un 12,36% las de creación cultural (518 frente a 461).

¿Qué otras cosas estamos haciendo a este nivel?

Para facilitar a los internos el acceso a la lectura, hemos firmado un Convenio con la Dirección General del Libro un plan de fomento a la lectura, con programas de motivación que mejoren los hábitos lectores de los que ya se sienten atraídos por los libros, pero especialmente intentando atraer a leer a los que no se han acercado nunca a un libro. En este sentido se han iniciado en la mayor parte de los centros penitenciarios equipos de animación a la lectura, y se han dotado a todas las bibliotecas de los centros con libros de actualidad, pretendemos en el futuro extender esta acción a todos los centros penitenciarios.

Podemos mencionar también, entre otras iniciativas que estamos llevando actualmente a cabo:

- Implantación de escuelas deportivas en Centros de la Comunidad de Castilla-La Mancha a través de un convenio con la Consejería de Educación de esa Comunidad.
- Informatización de las bibliotecas de los centros de Castilla-La Mancha, e integración en las bibliotecas públicas de esa Comunidad, a través de un convenio con su Consejería de Cultura.

Medios y recursos personales.

A nadie le resulta ajena la relevancia de las personas en una organización para que esta pueda cumplir con sus objetivos. Un personal motivado, sólidamente formado, incentivado en sus iniciativas y actuaciones, debidamente informado de los objetivos organizacionales a fin de que pueda comprender para qué objetivos trabaja e identificarse con ellos, es necesario para que cualquier cambio organizacional planteado pueda alcanzar sus frutos.

Desde el inicio de nuestra gestión, hemos querido dejar sentado que confiábamos en la experiencia y preparación técnica del Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias, poniendo al frente de muchas prisiones a personal de este Cuerpo. En la actualidad son 28 los Directores de Centros Penitenciarios del grupo A, un 42% de los existentes, lo que sin duda representa un gran avance en la representación de este colectivo dentro de las primeras líneas de directivos que históricamente estaban situadas en torno a un 15% de representación.

Durante el presente año se incrementarán también perceptiblemente las plazas ofertadas de empleo Público para los Técnicos, si bien aún distan de ser las necesarias para los objetivos que tenemos planteados. En 2006 se convocaran 45 plazas (35 libres y 10 de promoción), incrementándose en 10 plazas en relación con la oferta realizada el pasado año, lo que también resulta significativo si tenemos en cuenta que esta oferta antes de nuestra gestión venía siendo de 15 plazas.

Durante el pasado y el presente año se llevaron a cabo diversos encuentros de trabajo para reflexionar sobre las funciones de psicólogos, juristas, educadores, trabajadores sociales. Esperamos que estas reflexiones que ha realizado el propio personal interesado puedan ser plasmadas adecuadamente en el diseño de nuevas tareas para el desarrollo reglamentario de las funciones de los diferentes profesionales de la institución que aún está pendiente, y que debemos abordar sin más demora.

No es posible acometer los cambios organizacionales que vamos plasmando poco a poco, sin reformar profundamente las estructuras organizacionales y los cometidos funcionales del personal de esta institución.

En cuanto a los recursos económicos hemos de señalar que el presupuesto de esta Dirección General para el ejercicio 2007 es de 1.018.876,46 miles de euros, lo que comporta un incremento del 13,67 % respecto al año anterior, por segundo año consecutivo.

El capítulo I de Gastos de Personal se incrementa en un 15,84%, en este incremento se reflejan no sólo los aumentos de personal en las ofertas de empleo público del próximo año, sino también las mejoras retributivas de los Directivos de los Centros Penitenciarios -entre ellos los Subdirectores de Tratamiento-, la adecuación a las necesidades actuales de los programas de productividad, y la actualización de pagas extraordinarias al personal funcionario hasta alcanzar el 100% del complemento de destino.

Es importante también destacar aquí que el desbloqueo de las negociaciones sobre el Convenio Único de Personal laboral, permitirá gestionar en este capítulo la contratación de un personal laboral que, como los trabajadores sociales, son esenciales para el adecuado éxito de las medidas alternativas, con un gasto que se sitúa por encima de la media del personal funcionario.

El Capítulo II, gastos corrientes, en el que se recogen partidas concretas ceñidas a proyectos específicos como potenciación de penas de control telemático, o puesta en marcha de programas de intervención y gestión con sus correspondientes gastos de formación para el perfeccionamiento del personal, se incrementa en un 12,5%.

En el Capítulo IV los programas para atención a internos y liberados, o recursos para personas sometidas a medidas de seguridad y suspensión de la pena crecen en torno a un 9%.

Obviamente es el Capítulo VI de inversiones donde se produce un mayor incremento, con un 70,61%. Estas cifras suponen la mayor dotación económica y el mayor incremento conocido en este capítulo de II.PP.

Quiero terminar con unas palabras de aliento y reconocimiento a todos los profesionales que de cerca estáis interviniendo en el área de tratamiento, por la complejidad de vuestra tarea y la gran responsabilidad que asumís en el ejercicio de la misma.

También quiero animaros a un ejercicio saludable de creatividad para afrontar los retos que tenemos planteados y en ocasiones la insuficiencia de recursos aún disponibles para los objetivos que hemos de alcanzar.

Pese a lo que en principio pudiera pensar la opinión pública, he defendido y defiendo que esta es una institución con una alta cualificación en sus profesionales y con una buena dosis de creatividad en su funcionamiento. Somos una institución dinámica, que ha de afrontar contradicciones entre sus objetivos que requiere imaginación y buena voluntad para ser solventados, y que tiene importantes retos de futuro. Espero que entre todos seamos capaces de cumplir con la importante función social que tenemos encomendada.

CLAUSURA IV JORNADAS ATIP

Almagro 18-20 de octubre de 2006

Queridos compañeros, Ilma. Sra.:

Llegados a este punto y después de estos días tan intensos en propuestas y en visión histórica del Tratamiento Penitenciario, solo queda, por parte de esta Presidencia dar las gracias a todos los que han hecho posible este evento:

1. A vosotros asistentes que dentro de vuestro que hacer diario seguís con las ganas de aprender y de mantener el espíritu tratamentalista que debe imperar en la institución penitenciaria.
2. A los ponentes y participantes que cuando se les ha llamado para su participación se han puesto a disposición de la Comisión de Estudios.
3. Al Consejo Ejecutivo que siempre ha luchado para que no se perdiera el espíritu de las jornadas de tratamiento (ya son las IV Jornadas) que la Dirección General había abandonado.
4. Y en especial quiero dar las gracias, como Presidencia de ATIP, a la Comisión de Estudios de la Asociación que ha sido y es la responsable de este acto. A su Presidente (Jose Manuel) y a los vocales (José, Javier, Josefina, Oscar Francesca, María y Mercedes), a todos ellos gracias.
5. A nuestra Directora General (Dña. Mercedes Gallizo) por su presencia en este acto, que ha hecho un hueco en su agenda para estar con nosotros y por el apoyo prestado por parte de la Dirección General con la presencia de todos los Subdirectores Generales.

Para finalizar, quiero hacer una reflexión:

El lema de las jornadas es «seguimos avanzando» y así seguimos avanzando en nuestros planteamientos como asociación, en mantener el espíritu de aplicación de los programas de tratamiento y esto se mantiene, entre otras cosas, porque creemos en lo

que hacemos y además estamos formados para ello. Por ello, para que en la Institución los objetivos se cumplan, el equipo que lleve a efectos dicha función, debe creer, conocer y estar motivado para sacar adelante dichos objetivos y el Cuerpo Superior de Técnicos reúne todos los requisitos para llevar a cabo dicha función.

Por eso ATIP sigue avanzando.

Gracias a todos y queda clausuradas las Jornadas.

Almagro a 20 de octubre de 2006

PRESIDENCIA ATIP

COMISIÓN DE ESTUDIOS

José Manuel Bermudo Castellanos

Josefina García Camacho

Óscar Herrero Mejías

Francesca Melis Pons

Javier Moriñigo Villaboa

Mercedes Ramos de Armas

María Yela García

