

BOLETÍN

Nº 38

2022

Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias
Integrada en FEDECA

ATIP



Í N D I C E

Carta Comisión.....	1
Carta de la Presidencia	2
De lo instrumental a lo vocacional: personal funcional del cuerpo de ayudantes de II.PP como agentes de cambio.....	3
Arquitecturas de la experiencia: La organización retórica de la identidad del recluso a través del espacio penitenciario	14
El suicidio en el medio hospitalario: implicaciones clínicas y penales	23
Normativa sobre violencia de género tras el estado de alarma. Actuaciones de los Ministerios del Interior y de Igualdad.	27
Informe de secretaría	28
Informe de Gestión: escritos y actuaciones del Consejo Ejecutivo y su Presidenta desde el último Congreso de 16/11/2019 hasta el Congreso de 16/10/21.....	30
Memoria de gestión de la comisión de estudios 2019-2021.....	33
Informe Tesorería	35
¿Por qué soy ATIPica?	36
Estructura y funciones de la Inspección.....	37
“Más allá del bien y del mal: experiencias de una psicóloga forense”.....	40
¿Por qué formar parte de la Asociación Profesional de Técnicos de IIPP?	43
Solicitud de afiliación.....	44

Carta Comisión

Sonia Tomás Alonso
Vicepresidenta Consejo Ejecutivo de ATIP

El día 16 de Octubre de 2021 se celebró en Madrid el XII Congreso ordinario de ATIP. Entre otros asuntos se procedió a elegir a los miembros del nuevo Consejo Ejecutivo, y cumpliendo con lo establecido en nuestros estatutos aprobándose las candidaturas presentadas tanto para la Comisión de Estudios como para el Consejo Ejecutivo.

Posteriormente, en la primera reunión del Consejo Ejecutivo siguiente al Congreso y celebrada con fecha 30 de octubre de 2021, se acordó elegir como Presidente a D. José Manuel Bermudo Castellano, que durante muchos años, había presidido la Comisión de Estudios de nuestra asociación, procediéndose igualmente a la designación de las siguientes vocalías, quedando de las mismas de la siguiente manera:

PRESIDENTE:

Jose Manuel Bermudo Castellano .
Sociólogo. Servicios Centrales.

VICEPRESIDENTA:

Sonia Tomas Alonso.
Psicóloga. CP Madrid V.

SECRETARIA:

Almudena Pulido Del Castillo .
Psicóloga. Servicios Centrales.

TESORERO:

Jose Luis Argenta Aldea.
Jurista. Servicios Centrales.

VOCAL COMUNICACIÓN:

Jaime Casado Calleja.
Psicólogo. CP Madrid III.

VOCAL INSTITUCIONAL:

Petra Minguez Perez .
Pedagoga. Servicios Centrales.

VOCAL COMISIÓN DE ESTUDIOS:

José Sánchez Isidoro.
Psicólogo. Jubilado.

VOCAL FEDECA:

Mª Concepción Zurdo San Segundo.
Psicóloga. CP Soria.

La Comisión de Estudios, tuvo su primera reunión poscongreso con fecha 21 de noviembre de 2021, asignados igualmente los cargos. Pero en posterior reunión celebrada con fecha 19-3-22, algunos de los mismos tuvieron que ser reasignados, quedando su composición de la siguiente manera:

PRESIDENTA:

Carolina López Magro.
Psicóloga CIS Victoria Kent

VICEPRESIDENTE:

Héctor Cristobal Luengo.
Jurista Madrid-IV (Navalcarnero).

SECRETARIO:

José Sánchez Isidoro.
Psicólogo Jubilado.

COMUNICACIONES:

Francesca Melis Pont.
Psicóloga. Servicios Centrales.

VOCAL:

Oscar Herrero Mejías.
Psicólogo. Cáceres.

VOCAL:

Elena García-Bravo Coronado.
Psicóloga. Ocaña II

VOCAL:

Cecilia Pollos Calvo.
Jurista. Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la V.G.

VOCAL:

Máximo González Bernal.
Jurista. Servicios Centrales

En esta ocasión redacto la presente comunicación en calidad de Vicepresidenta, agradeciendo al Presidente y al resto de miembros del Consejo la confianza depositada y expresando mi voluntad de representar de la mejor forma posible a todos los afiliados.

Al igual que todos nuestros predecesores, es nuestro deseo defender los intereses del Cuerpo Superior de Técnicos de IIPP y reivindicar el máximo de mejoras posibles para el mismo, aunque siendo conscientes de que no será una tarea fácil y de que esas reivindicaciones no siempre serán atendidas.

Nuestro compromiso con los afiliados nos exige seguir reclamando la dignificación de nuestro cuerpo sin caer en el desánimo y siempre desde la transparencia y el espíritu de colaboración.

Para ello el Presidente contará con la ayuda del resto de miembros del Consejo, pero esperamos contar también con la de los afiliados, cuyas aportaciones consideramos imprescindibles de cara a guiar las líneas de actuación de la asociación.

Esperando que la actividad de ATIP recupere la normalidad tras dos años de pandemia, solo me queda reiterar mi agradecimiento a los miembros del Consejo así como a todos los afiliados, recordando a todos nuestra disposición a la hora de atender cualquier cuestión que necesitéis trasladarnos. Esperamos estar a la altura de nuestros predecesores y sobre todo a la de nuestros afiliados.

Carta de la Presidencia de la Comisión De Estudios

Mi padre siempre me dice que sin crisis no hay evolución. Cuando una amiga me ha decepcionado, cuando rompía una relación amorosa, cuando suspendía un examen (también los de la oposición), cuando se jubila una compañera de referencia para mí... Y parece, nuevamente, que tras un prolongado periodo de calma y sin muchos cambios que empieza a parecer lejano, esta vida nos sitúa en una posición privilegiada para volver a evolucionar.

La situación sanitaria nos ha privado de muchos lugares de encuentro, incluidas las Jornadas de Almagro y el Congreso bianual, que tuvimos que celebrar on-line, y cuyo contenido recogemos en este Boletín. En este caso, la evolución nos llevó a incluir contenido novedoso como "otras" puestos que también podemos desarrollar el Cuerpo Técnico, en ese caso, las tareas de Prevención de Riesgos Laborales y de Inspección.

Esta misma modalidad on-line, nos ofreció la posibilidad de realizar una nueva actividad "Los Encuentros de ATIP" con los que continuar formándonos y en contacto. Así hemos conocido a otros compañeros y compañeras, que esperamos se queden con nosotros, demostrando que la distancia física es algo subsanable.

Después de ese Congreso ha habido algún cambio más, dado que nuestro compañero Máximo, siendo honesto con las limitaciones de disponibilidad que se avecinaban, declinó el privilegio de ostentar la Presidencia de esta Comisión, que durante tanto tiempo desarrolló nuestro compañero José Manuel, actual presidente de ATIP. Todo este proceso evolutivo ha llevado a que herede este privilegio de servicio para con mis compañeras y compañeros, y no os voy a negar que algo de crisis aún sigue resonando, sin llegar a una crisis autolítica, otro de los temas que abordamos en este Boletín. Completan el contenido, diferentes artículos con contenido introspectivo y otra evolución, en este caso en materia de violencia de género.

La rueda de esta evolución sigue girando, esperemos que uno de sus destinos sea un nuevo Al-

magro este año. Con la ilusión de que las nuevas olas no alcancen este pueblo de interior, hemos empezado a trabajar con ánimos renovados, y os invitamos a hacer las propuestas o sugerencias que puedan ser interesantes e ilusionantes y dar, así, otro empujoncito a esta rueda.

De lo instrumental a lo vocacional: personal funcional del cuerpo de ayudantes de II.PP como agentes de cambio

María Concepción Zurdo San Segundo
Psicóloga del Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias

INTRODUCCIÓN

Hablar del medio penitenciario siempre despierta percepciones, actitudes e imágenes diferentes en función de nuestros propios esquemas mentales y creencias personales. Principalmente porque entendemos, creemos y esperamos que ese sea el espacio de reclusión y aislamiento social al que debe condenarse y someterse a las personas que cometen un delito de los tipificados en el Código Penal, un espacio exclusivamente punitivo y retributivo. Sin embargo, la realidad penitenciaria tiene una finalidad superior, que es la propiamente establecida en la Constitución Española de 1978, establecida en su artículo 25.2 *“Las penas y medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social de las personas penadas y presas privadas de libertad”*. Y esto supone que pensemos en el fin último, la recuperación integral de la persona privada de libertad.

Este mandato constitucional es el que determina el objetivo supremo de la actividad penitenciaria. Esos espacios de internamiento no sólo son y suponen un tiempo de cumplimiento de condena, y por tanto de aislamiento social. Lejos de esta idea, este tiempo no debe ser o estar vacío de contenido, sino que debe ser un tiempo completo de trabajo integral, de sensibilización, asesoramiento, motivación al cambio y prevención. Convertimos estos espacios y estos tiempos en lugares de reeducación, de trabajo personal donde se aportan recursos y se enseñan nuevas habilidades que facilitan y/o propician el cambio de aquellos factores que coadyuvaron a la actividad delictiva. En este sentido, y tal como lo recoge el Reglamento Penitenciario de 1996 al referirse a la progresión de grado¹, la implicación personal/profesional directa en la consecución de esta meta ha de ser fundamental.

Conocemos y sabemos cuál es y debe ser nuestro objetivo de trabajo. Y aquí es donde nos surge quién, cómo y de qué manera nos encargamos de hacer esto. Cómo pasamos de lo establecido normativamente a lo real, del deber ser al es.

En un Centro Penitenciario desempeñan sus funciones diferentes profesionales con distintas tareas, prefijadas todas ellas en la LOGP de 1979 y en los RP de 1981 y 1996. Si bien las funciones y tareas están perfectamente definidas, la dificultad del propio trabajo y el lugar, en sí mismo, unido a las personas con las que tratamos, vulnerables y con debilidades personales, incrementa de manera exponencial la dificultad que el trabajo entraña en sí mismo. Esto puede y de hecho conduce, en un número importante de profesionales a la desmotivación laboral al no correlacionar las expectativas generadas en el propio desempeño con los resultados o logros conseguidos.

Es aquí donde aparece la principal inquietud. Contamos con un gran personal formado para el desempeño de sus funciones, en ocasiones con un elevado nivel de formación académica e incluso con una gran experiencia, con un importante número de años de ejercicio, en diferentes contextos históricos y en diferentes modelos de centros penitenciarios. Y sin embargo, detectamos desmotivación, desilusión, desánimo, frustración, poca valoración e incluso desidia. Se refuerza así la máxima de que, en palabras de Ortega y Gasset *“El esfuerzo inútil lleva a la melancolía”*.

Recordar el porqué y para qué estamos aquí, cuál es nuestra misión y qué beneficios sociales se obtienen de ello. Optimizar lo que sabemos, lo que hemos vivido laboralmente y lo que podemos aportar, es decir, sentirnos vivos institucionalmente es lo que puede hacer que seamos realmente agentes de cambio, que nuestro tiempo laboral esté lleno de actitudes y construcciones positivas, siendo conscientes de que somos la herramienta, la llave y el espejo para las personas recluidas.

Pero ¿cómo hacemos esto? ¿cómo conseguimos modificar la apatía por la pasión, lo instrumental por lo vocacional? La única forma es dando voz, implicando a los equipos profesionales en los retos operativos y atendiendo personal y emocionalmente a este conjunto de profesionales.

CONTEXTO GENERAL

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias depende del Ministerio del Interior, a quien le corresponde la gestión de la política penitenciaria, y en sus Servicios Centrales se lleva a cabo *“la dirección, el impulso, la coordinación y la supervisión de las instituciones penitenciarias”*. En ella desempeñan funciones diferentes Cuerpos Penitenciarios, siendo el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias el objeto de este trabajo. Este Cuerpo se crea por la Ley 36/1977 de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y proviene del antiguo Cuerpo Auxiliar de Prisiones. Entre sus funciones se destaca la vigilancia y custodia de las personas privadas de libertad, pero también la realización de tareas administrativas y de colaboración con el tratamiento penitenciario. Son el mayor colectivo profesional numérico de la Institución Penitenciaria, y por eso un pilar a tener muy en cuenta.

Este proyecto se centra en analizar específicamente cómo el personal funcional del Cuerpo de Ayudantes que trabaja en un Centro Penitenciario del siglo XX debe iniciar un reto profesional, un cambio radical en cuanto a instalaciones y procedimientos se refiere. Abandonar una instalación y una forma laboral procedimental del siglo pasado e iniciar un cambio actitudinal, dinámico y constructivo. Cabría entonces preguntarse, cómo se va a realizar este proceso de adaptación, cómo se va a modificar su propia visión profesional.

A mediados del siglo pasado los centros penitenciarios, dentro de un contexto arquitectónico e histórico penitenciario concreto, eran concebidos con una estructura arquitectónica radial. El sentido de éstos ponía el énfasis en el castigo y por ende, la forma de trabajar se materializaba principalmente en el castigo, la represión y la contención.

Con el devenir del tiempo, los cambios histórico-sociales y normativos legales penales y penitenciarios, así como los nuevos diseños arquitectónicos han propiciado la evolución en los procedimientos laborales, en aras a la aplicación de una mayor funcionalidad y una adecuación a los objetivos de rehabilitación y formación de las personas privadas de libertad. A partir del año 1995 se comienza a construir un modelo de prisión denominado “Centro Tipo”, donde el sentido

y finalidad no es sólo la represión y contención, sino que la reeducación y reinserción cobran su especial sentido. *“Este tipo de prisión se basa en la estructura modular, sobre la base del principio celular y disponen del conjunto de servicios previstos por la legislación (talleres, instalaciones deportivas y culturales, enfermería, etc)”*.

CONTEXTO SOCIAL

En una primera aproximación, esta nueva realidad a la que nos enfrentamos, más que generar actitudes positivas, despierta miedos e inseguridades,

A pesar y ser conscientes de la mejora sustancial de las condiciones laborales, no es menos cierto que esta población laboral se enfrenta a un reto profesional importante como es la puesta en marcha de un nuevo Centro Penitenciario. Tenemos nuevas instalaciones, nuevos medios, los recursos humanos, nuevos procedimientos laborales, pero como en cualquier proceso de cambio, se generan inseguridades y miedos. El abandono de procedimientos laborales instalados en el tiempo y la asunción, no sólo de nuevos espacios y tecnologías, sino de nuevas formas de intervención, ha de ser aprovechado para recuperar el para qué, aceptando el reto y transformando el miedo e inseguridad, en confianza e ilusión.

En todo este proceso hemos de tener en cuenta otro factor, y es la convivencia profesional de dos grupos teóricamente diferenciados. De un lado, un contingente de personal funcional que lleva ejerciendo sus funciones desde hace muchos años y se encuentra establecido en su zona laboral de confort, supliendo con experiencia y metodología de años las deficiencias técnicas y espaciales. De otro lado, otro grupo de profesionales, con una experiencia menor, pues su incorporación ha sido más reciente, pero que han asumido otros patrones laborales, con un manejo superior de las nuevas tecnologías y los procedimientos de seguridad. ¿Qué ocurre entonces? La visión positiva de esta situación a poner en valor es que todas las personas que trabajan en el Centro son necesarias y no excluyentes, su retroalimentación, su mimetismo, su trabajo en equipo será herramienta determinante para retomar y recordar su para qué laboral.

**DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD:
ANÁLISIS DAFO**

Iniciar un proyecto como este supone analizar detenidamente la realidad de nuestra población diana. Este análisis de realidad debe hacerse tanto buscando los factores internos como los externos que la afectan y determinan. Como describe Alberto Turrión *“de esta manera, seremos capaces de entender qué debemos potenciar internamente, cómo podemos aprovechar determinadas situaciones externas y qué mecanismos podríamos utilizar para evitar riesgos que pueden afectar a la consecución de nuestros objetivos”*.

Vamos a utilizar el análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), por con-

siderarla la herramienta más efectiva y novedosa en nuestra Institución, para analizar qué factores internos y externos afectan a la realidad laboral de nuestro personal. Esto lo haremos en una doble dirección, viendo cuáles son internos y por lo tanto, intrínsecos, atribuibles a los profesionales, intentando identificarlos para poder abordarlos, y cuáles son extrínsecos, ajenos a ellos y que se intentarán eliminar, paliar o mejorar.

Este análisis es clave, puesto que no sólo nos va a permitir crear un proyecto de mejora, sino que en palabras de Alberto Turrión *“nos permitirá entender no solo el punto desde el que partimos, sino también hacia dónde debemos dirigir nuestros esfuerzos, de forma que podamos aprovechar nuestros recursos de la mejor manera posible”*.

	DIMENSIÓN INTERNA	DIMENSIÓN EXTERNA
NEGATIVAS	DEBILIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Nula percepción de éxito laboral • Deficientes habilidades de comunicación • Deficientes habilidades de escucha • Descontento laboral • Percepción negativa de la persona reclusa • Percepción negativa de Jefes y Superiores • Inseguridad ante lo desconocido • Percepción de solapamiento de actividades • Síndrome de Burnout 	<ul style="list-style-type: none"> • No conocimiento del riesgo de la actividad desempeñada • No valoración de la actividad desempeñada • Exceso de normas y burocratización • Trabajo rutinario • Escasa autonomía en la resolución de conflictos • Presión sindical • Desconocimiento de las tareas concretas • Desidia ante las posibles consecuencias de la actividad laboral inadecuada
	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
POSITIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica elevada • Conocimiento directo de las personas recluidas • Presencia permanente • Experiencia laboral • Conocimiento específico en áreas de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de nuevas tecnologías • Promoción profesional • Formación permanente • Actividad docente • Participación en órganos colegiados • Participación en programas específicos de intervención • Fomento de buenas prácticas

HIPÓTESIS, DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Somos conscientes que el desempeño de trabajos asistenciales supone una sobrecarga emocional, en nuestro caso la atención a la población privada de libertad ha de hacerse de manera no arbitraria, en la que muchas veces a través de nuestra actuación dejamos algo de nosotros mismos.

Con el paso del tiempo, la rutina y el descontento nos lleva a olvidar “por qué” un día decidimos trabajar en esta Institución, pero sobre todo, y lo más importante llegamos a olvidar “para qué” estamos aquí. Definir nuestro para qué sería el principal problema. La respuesta a esta pregunta ha de conducirnos indudablemente a recordar la vocación de nuestro trabajo asistencial. Y no sólo esto, sino que nos ayudará a identificarnos como agentes de cambio, modelos vicarios donde la población reclusa pueda reflejarse y orientarse siendo nuestro buen hacer profesional un modelo a imitar. Pero para que este quehacer profesional sea modelo inspirador, para que efectivamente pudiera conseguirse, debemos abordar y conocer el mundo emocional de nuestros y nuestras profesionales.

Nuestra hipótesis de trabajo es considerar que en *“la medida que demos protagonismo y pongamos en valor, conozcamos y atendamos las demandas emocionales de nuestro personal, en una palabra que facilitemos su identificación y expresión emocional, mejor percepción tendrán de ellos/as mismos/as y ello facilitará y/o precipitará el cambio actitudinal en la forma de abordar su tarea”*. Sin lugar a duda esto redundará en el aumento de su autoimagen como agentes de cambio y por ende, en su intervención con las personas privadas de libertad quienes se verán beneficiadas.

OBJETIVOS GENERALES Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS GENERALES

Favorecer la autopercepción profesional
 Mejorar el rendimiento
 Propiciar la satisfacción profesional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

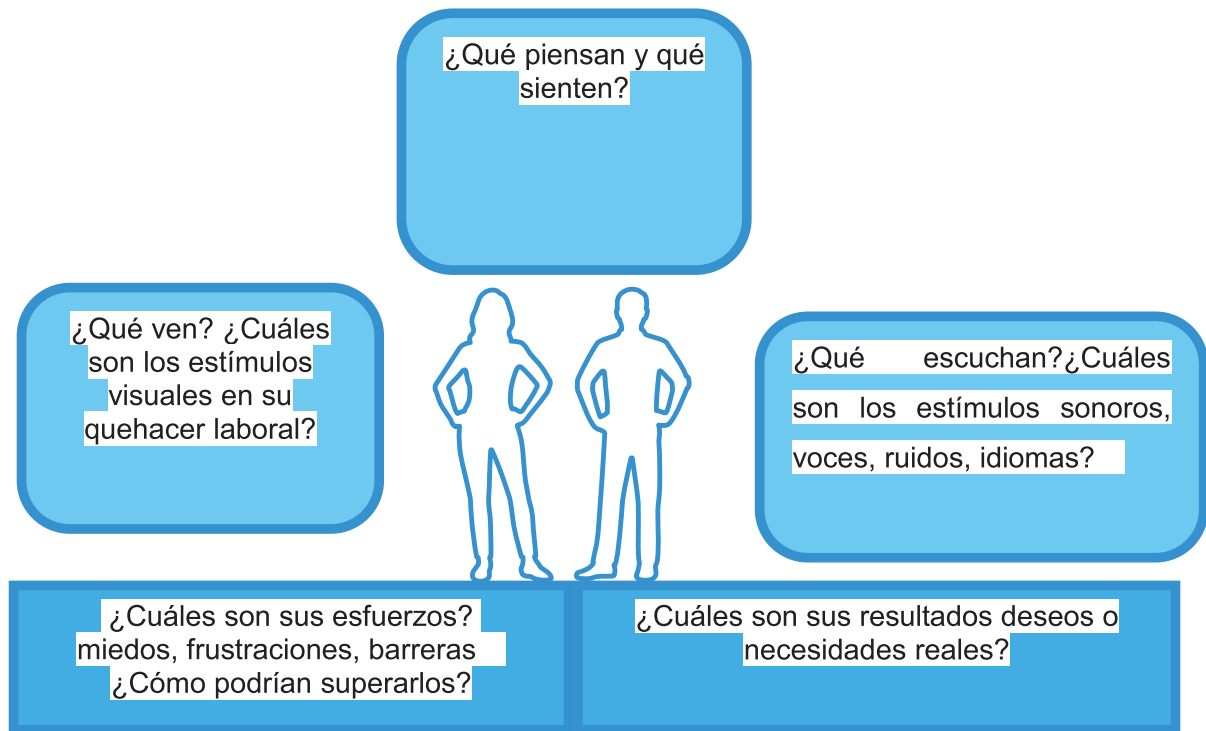
- 1- Identificar y expresar las emociones
 Atender emocionalmente
 Escuchar activamente
 Mejorar la interacción profesional
- 2.- Mejorar e incrementar las habilidades laborales
 Establecer formación continua
 Formar a otros profesionales
 Potenciar las iniciativas y buenas prácticas
- 3.- Potenciar el trabajo asistencial
 Aumentar la implicación asistencial con la población reclusa
 Valorar de forma cualitativa y cuantitativa el trabajo realmente desarrollado
 Reconocer públicamente el trabajo

PERSONAS DESTINATARIAS: MAPA DE EMPATÍA

Tal y como hemos establecido en nuestra hipótesis de trabajo y partiendo de esa premisa, para poder conocer realmente quiénes son nuestros profesionales utilizaremos el Mapa de Empatía. Esta es una herramienta diseñada por Dave Gray, autor y fundador de XPLANE, una firma consultora que utiliza herramientas visuales para potenciar la visión estratégica de sus clientes, dentro del Design Thinking. Como Gray refiere *“el cambio sucede en el límite entre las cosas; la frontera entre lo conocido y lo desconocido, lo familiar y lo diferente, entre las formas antiguas y las modernas, el pasado y el futuro”*.

Con el diseño de este Mapa estableceremos con claridad no solo quienes son realmente, sino qué problemas tienen y qué propuestas de mejora les podemos plantear. Ser capaces de objetivar y concretar su mundo emocional en un plano visual, ser capaces de extrapolar el mundo emocional de la esfera de las ideas a un documento escrito; ese mundo emocional que surge cuando tenemos o no nuestras necesidades cubiertas, facilitará la comprensión de nuestra población diana y nos ayudará a potenciar su inteligencia colectiva.

El Mapa de Empatía da respuesta a las siguientes preguntas:



¿Qué ven?

- Nuestro trabajo no está valorado
- Tengo que trabajar con compañeros y compañeras que no se implican
- La Institución no nos reconoce

¿Qué escuchan?

- Cuidado con lo que haces
- No nos protegen
- Las personas no cambian

¿Qué Piensan y qué sienten?

- No merece la pena implicarse
- Miedo e inseguridad
- Otras personas saben menos y toman decisiones

¿Qué hacen y qué hablan?

- Implicación mínima
- Cumplimiento de lo establecido formalmente
- Cuestionamiento de las Jefaturas

Esfuerzos

- Lo que puedan pensar otros/as
- Superar la presión grupal y sindical

Resultados

- Reconocimiento y puesta en valor
- Escucha activa de sus opiniones

De nuestro mapa de Empatía establecemos las siguientes conclusiones sobre cómo es nuestro personal funcional y qué problemas tienen:

1. Son una plantilla experimentada y asentada en su zona de confort, no les gustan los cambios, y su inseguridad la superan manteniéndose en el “costumbrismo laboral”.
2. El grupo laboral de iguales ejerce una fuerte presión a la hora de asumir retos y esta presión se acrecienta cuando son representantes sindicales los que dan indicaciones.
3. No confían en el éxito de la intervención tratamental ni en la posibilidad de cambio real de la población reclusa, ni que su influencia pueda ser motivadora.

PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIOS/ ACCIÓN	INDICADORES DE CAUSA	INDICADORES DE RESULTADO
Mejora la autopercepción profesional	Atender emocionalmente Escuchar activamente Mejorar la interacción profesional	Creación de servicio de atención psicológica permanente Elaborar un proyecto de atención emocional anual Elaborar cursos de formación bimensuales	Redacción informe valoración servicio psicológico pasados seis meses Realización de al menos de un curso al semestre. Redacción informe casos de urgencia atendidos y sus motivos	Informe de valoración emocional de todo el personal pasado un año. Reducción del síndrome burnout en un 20%
Mejorar las habilidades profesionales	Formar continuamente Formar a otros profesionales Potenciar las buenas prácticas	Elaborar proyecto formativo anual por áreas Realización de al menos un curso por área Participación en los grupos de formación y trabajo.	Valoración del cumplimiento del proyecto formativo de manera trimestral Participación en las actividades formativas en un 30%	Informe de cumplimiento del proyecto pasado un año Reducción de los accidentes laborales en un 20% Reducción de quejas y demandas en un año
Mejorar la satisfacción profesional	Aumentar la implicación asistencial Valorar cualitativa y cualitativamente el trabajo desarrollado Reconocer públicamente	Participación en los programas de intervención	Informe bimensual de la Subdirección de Tratamiento de la participación de funcionarios/as en los programas Propuestas de la Subdirección de Seguridad sobre eficacia	

MEJORAR LA AUTOPERCEPCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS GENERALES:

Elaborar un proyecto psicológico de atención emocional anual

Elaborar cursos de formación bimensuales (mediación, HHSS, comunicación)

Atender emocionalmente:

ACCIONES

1. Creación de un servicio de atención psicológica permanente en el centro
2. Valoración inicial de la capacidad de identificación y expresión emocional
3. Revisión trimestral de situaciones
4. Atención a demanda para canalizar la carga emocional desfavorable que pudiera producirse en determinados momentos (primeros auxilios psicológicos)
5. Instrucción en mediación
6. Instrucción en técnicas de comunicación
7. Instrucción en técnicas de habilidades sociales

Escuchar activamente:

ACCIONES

1. Establecimiento de reuniones mensuales para abordar temas laborales concretos con feedback
2. Establecimiento de grupos de trabajo quincenales con la Jefatura superior jerárquica

Mejorar la interacción profesional:

ACCIONES

1. Instruir en la solución de conflictos: mediación
2. Instrucción en técnicas de comunicación
3. Instrucción en técnicas de habilidades sociales

INDICADORES DE CAUSA:

Redacción Informe valoración servicio psicológico pasados los seis primeros meses

Redacción informe casos de urgencia atendidos en seis meses.

Realización de al menos un curso de formación específica cada seis meses

INDICADORES DE RESULTADOS:

Informe de valoración emocional de todo el personal.

Informe de resultados sobre cursos de formación realizados.

Informe de casos de urgencia atendidos en el año y medidas adoptadas

Disminución del Síndrome Burnout en un 20%

MEJORAR LAS HABILIDADES PROFESIONALES

MEDIDAS GENERALES:

Elaborar un programa formativo anual por áreas

Realización de al menos un curso en el año.

Participación en los grupos de trabajo y formación

Establecer formación continua:

ACCIONES:

1. Desarrollo de cursos formativos de diferentes materias (psicológicas y de seguridad) de manera continua con profesionales del mismo centro y con otro tipo de profesionales externos (bomberos, policía nacional, policía local, Guardia Civil, Sanitarios, Psicólogos)

Formar a otros profesionales:

ACCIONES

1. Promover que sean funcionarios/as que posean formación específica en determinadas áreas que sean los formadores de sus compañeros/as
2. Establecimiento de charlas formativas bimensuales

Potenciar las buenas prácticas:

ACCIONES

1. Creación de un grupo de trabajo para dar a conocer e incorporar a los procedimientos laborales las iniciativas y buenas prácticas de los profesionales del centro. Reuniéndose una vez al mes.

INDICADORES DE CAUSA

Valoración trimestral del cumplimiento del proyecto formativo anual

Aumento de la participación en acciones formativas un 30%

INDICADORES DE RESULTADOS

Informe de valoración del cumplimiento del proyecto formativo anual.

Aumento de la seguridad en el desempeño laboral (disminución de accidentes laborales respecto al año anterior)

Disminución de las quejas y demandas de la población reclusa respecto al año anterior

MEJORAR LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS GENERALES

Participación en los programas de intervención,

Aumentar la implicación asistencial con la población reclusa:

ACCIONES

1. Participación y formación en la intervención específica
2. Atender y solventar las demandas.

Valorar cuantitativa y cualitativamente el trabajo desarrollado:

ACCIONES

1. Promover la promoción profesional
2. Propuestas de formación específica fuera de la institución
3. Propuesta para asesoramiento institucional externo
4. Propuesta de gratificaciones económicas

Reconocimiento público

ACCIONES

1. Propuestas de condecoraciones y reconocimientos

INDICADORES DE CAUSA

Informe bimensual de la Subdirección de tratamiento sobre la ratio de participación de los funcionarios/as

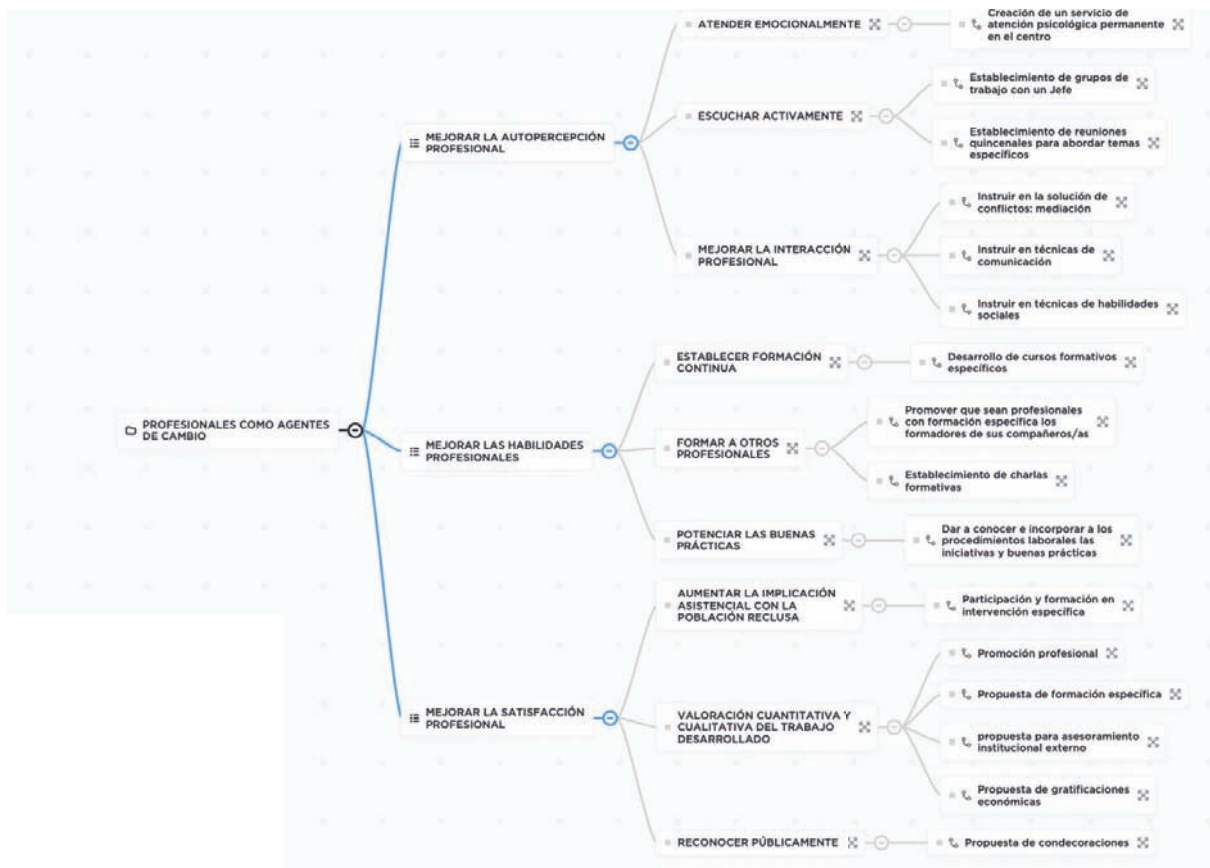
Informes valorativos de la Subdirección de Seguridad sobre la eficacia

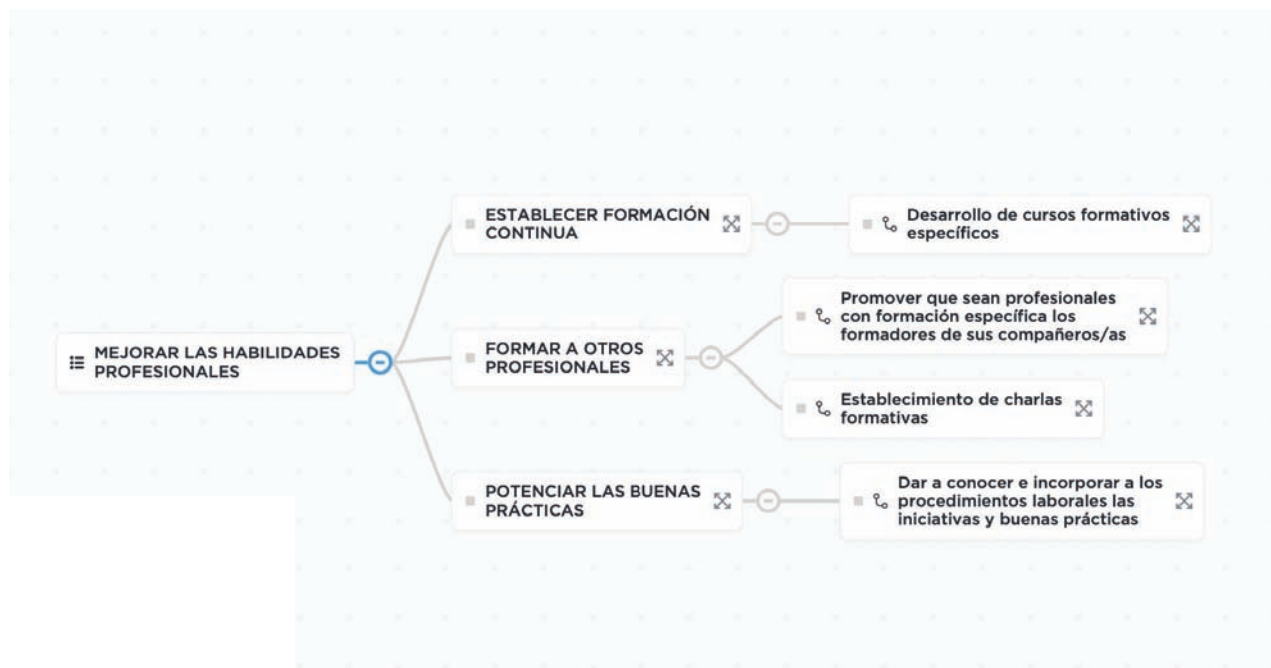
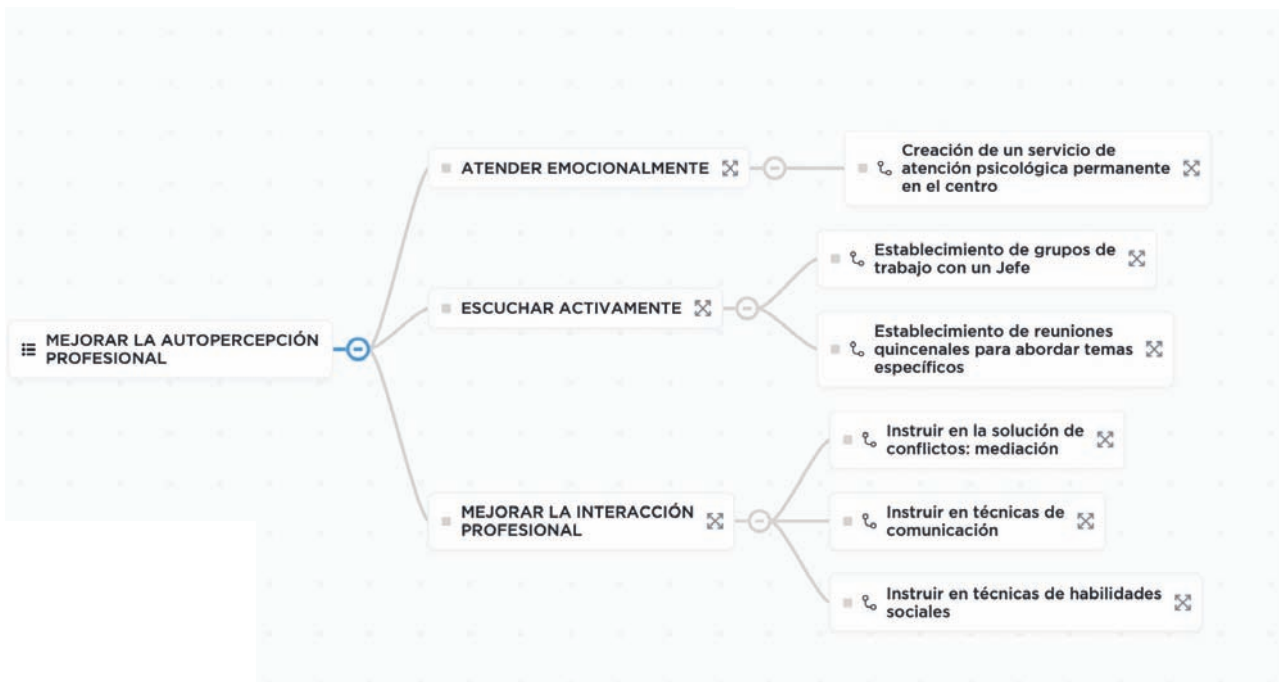
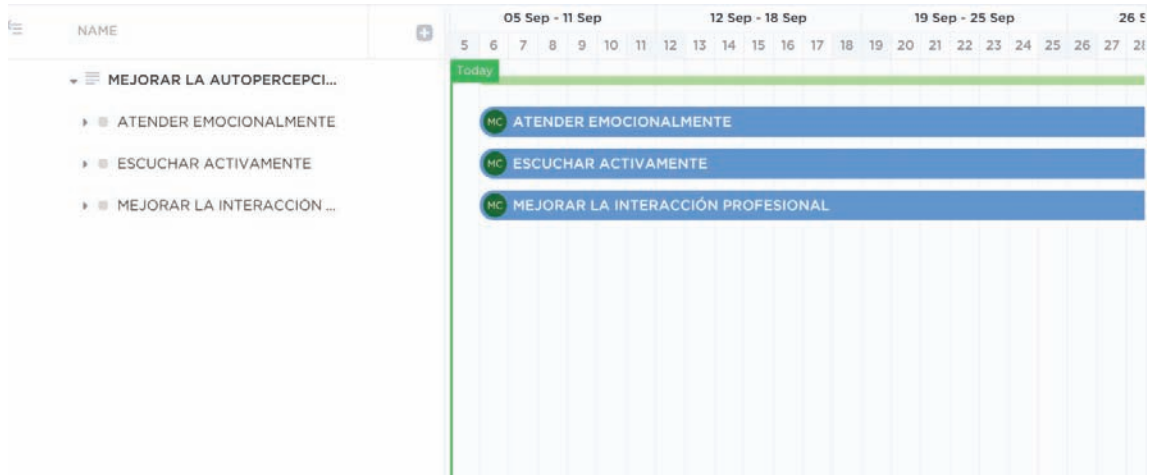
INDICADORES DE RESULTADOS:

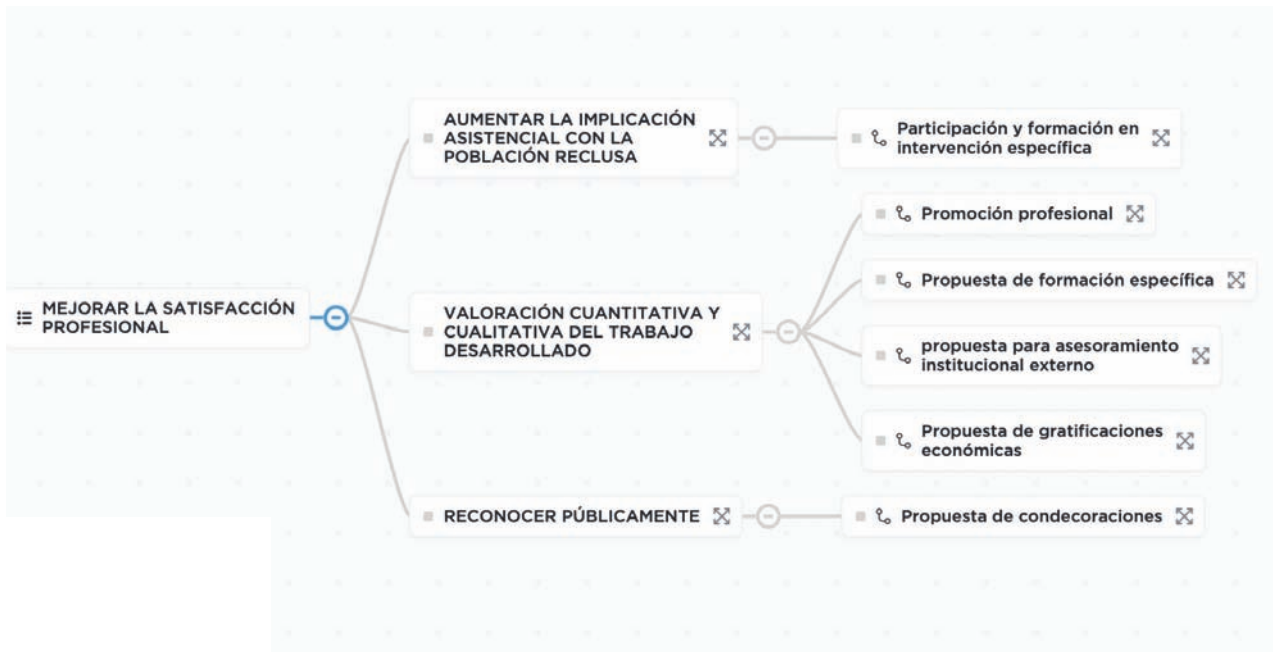
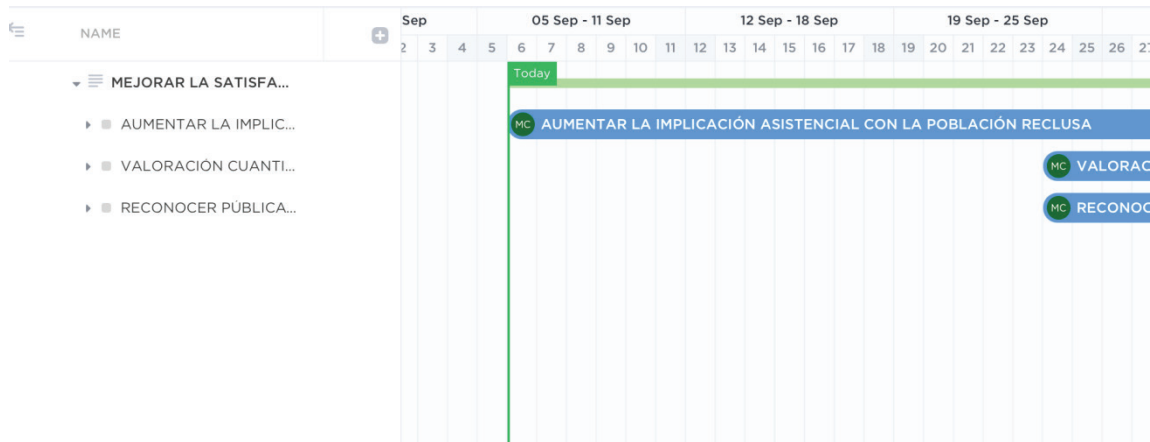
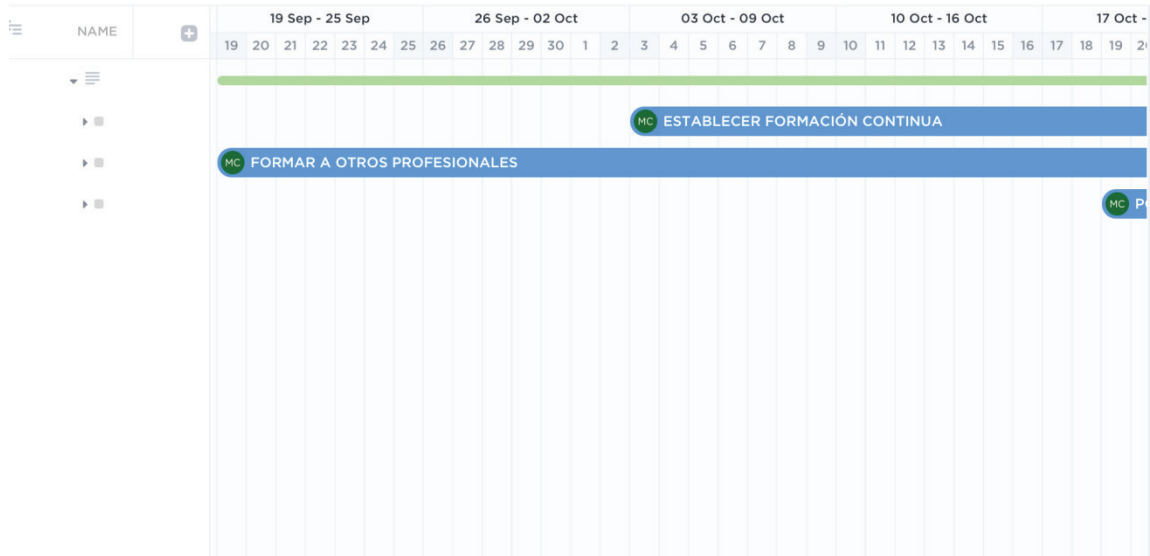
Mejora del clima laboral (disminución del absentismo laboral)

TEMPORALIDAD

El proyecto se desarrollará en el plazo de un año y para temporalizar el mismo utilizamos una herramienta informática, **ClickUp**. Zeb Evans, es el consejero delegado y fundador de dicha herramienta. Es una aplicación informática que se utiliza para la gestión de tareas, planificación de horarios, objetivos, calendarios, etc y establecer relaciones entre ellas como nodos. Su objetivo es conseguir que las personas sean más productivas y eficientes. En palabras de Evans “el tiempo es un nuestro recurso más valioso y nos comprometemos a dar a las personas más tiempo para que se centren en lo que más les importa”.







RECURSOS

Para el correcto desarrollo de este proyecto se necesita contar con los siguientes recursos:

Humanos:

Equipo Directivo del Centro
 Psicólogo/a
 Personal de Entidades formativas externas

Infraestructura y materiales:

Aulas de formación
 Material de oficina y papelería
 Material específico según los cursos a desarrollar

Económicos:

Dada la idiosincrasia de la Administración General del Estado, las actuaciones no se realizan a través contrataciones de medios materiales y humanos, sino a través de Convenios con entidades.

CONCLUSIONES

Aunque el tiempo establecido aún no ha finalizado, se pueden establecer ya las siguientes conclusiones:

La vida profesional en el medio penitenciario se caracteriza por la constante evolución, principalmente por los propios cambios normativos que determinan el mismo. Sin embargo, cuando alentamos el “para qué” y olvidamos el “por qué”, éstos nos influyen en el cómo pero no nos alejan del objetivo supremo establecido constitucionalmente.

Prepararse para abandonar la zona de confort laboral, con formación, escucha activa y canalización de emociones, entre otros factores, debe constituirse como principio básico.

La comunicación sigue siendo la clave para adoptar nuevos postulados, así como el trabajo emocional.

Se debe formar parte del grupo para avanzar, crecer y construir, no para aferrarse a postulados pasados, que a veces no se comparten pero que deben mantenerse.

El uso de herramientas tecnológicas como soporte organizativo, ayuda a centrarnos en lo importante, en los objetivos operativos establecidos y potenciar la gestión operativa y estratégica eficaz.

BIBLIOGRAFÍA

- España. Constitución Española. Boletín Oficial del estado de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29424.
- España. Ley 36/1977 de 23 de mayo, de ordenación de los cuerpos especiales penitenciarios y de creación del cuerpo de ayudantes de Instituciones Penitenciarias. Boletín Oficial del Estado de 25 de mayo de 1977, núm 124, pp. 11527
- España. Ley Orgánica 1/1979 de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Boletín Oficial del Estado de 5 de Octubre de 1979, núm. 239, pp. 23180-23186
- España. Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el se aprueba el Reglamento Penitenciario. Boletín Oficial del Estado de 23 de junio de 1981, núm 149, pp. 14357-14360
- España. Real Decreto 190/1996, de 9 de Febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. Boletín Oficial del Estado de 15 de Febrero de 1996, núm. 40, pp. 5380-5435.
- Página oficial de la Secretaría General de II.PP : www.institucionespenitenciarias.es
- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2014 “El sistema penitenciario español”
- JC Moliné (2002) “EL sistema penitenciario en España” dialnet.unirioja.es
- Gray, D. (2016): “Liminal Thinking: Create the change you want by changing the way you think”

Arquitecturas de la experiencia: La organización retórica de la identidad del recluso a través del espacio penitenciario

“Me gustaría ser un aguila para tener alas y largarme, pero tengo tan mala suerte que me acabaría enganchando en la alambrada, en la concertina.”

El proyecto desarrollado a continuación cobra sentido a raíz de una reflexión iniciada en una de las asignaturas de tercer curso que componía el catálogo formativo de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid. Ese momento marca la emergencia de mi interés por la forma en que los espacios creados artificialmente influyen en el devenir de las dinámicas sociales, las costumbres y formas de interacción humanas, así como en la construcción de realidades y modos de interpretación, producidos por sus habitantes.

Decidí especificar más aun ese interés y centrarlo en los espacios penitenciarios posteriormente, a raíz un seminario sobre cuidado y reinserción en prisiones organizado por Florentino Blanco, tutor de mi proyecto de fin de grado, e impartido por Gabriel Ledo y José Manuel Lozano, psicólogos de las prisiones de Cáceres y Villabona.

En este punto, quisiera expresar mis más profundos agradecimientos a las personas que participaron en la materialización del proyecto. En primera instancia quisiera agradecer a Florentino Blanco por ser un elemento clave en mi proceso vital, ético y académico. También me gustaría dar las gracias a José Manuel Lozano, Gabriel Ledo Suarez y a Carolina López Magro por entender el propósito de esta propuesta, por su inestimable ayuda e implicación y por facilitar las condiciones de posibilidad del estudio. Finalmente, me siento enormemente agradecida por la disposición inmejorable y generosidad que han demostrado los Centros Penitenciarios Cáceres y Villabona y Centros de Inserción Social Victoria Kent y Dulce Chacón durante mi estancia en cada uno de ellos.

El principal objetivo que sustentó la lógica del proyecto consideró una aproximación

descriptiva al modo en que experimentan su relación con el espacio carcelario los internos e internas de los centros penitenciarios españoles, con el fin de valorar, desde su propia perspectiva, en qué medida los espacios, tantos recientes como antiguos, están o no facilitando la función de reinserción social prevista en la ley penitenciaria.

La premisa de partida que organizó la lógica y el sentido del objetivo consideró la reinserción como un proceso que solo se puede conseguir si durante el período de reclusión se opera un cambio en la identidad del interno que le lleve a construir un nuevo relato sobre sí mismo, un relato en el que el yo se entiende a sí mismo como agente de sus acciones y responsable de las mismas (Ward y Marshall, 2007).

La relevancia y pertinencia de este planteamiento se fundamentó principalmente en los datos estadísticos relacionados con la infrarrepresentación profesional en relación con el número de internos e internas presentes en los centros (Fernández y Arri, 2021), con el endurecimiento de las penas formulado en las sucesivas reformas legislativas (Zamarreño, 2018), así como en la tasa actual general de reincidencia judicial (40%) (Ledo, 2020).

Todos estos elementos funcionaron como argumentos que invitaron a problematizar la función de resocialización que se atribuye a las construcciones arquitectónicas más recientes y legítima más, si cabe, la necesidad de conocer la experiencia de los internos en relación con el espacio.

Si bien la relevancia del problema que planteamos es innegable, apenas encontramos estudios previos sobre el asunto que nos interesa en las

principales bases de datos de psicología (SciELO, Dialnet, PsycInfo, Pubmed, etc.). Las referencias que localizamos fueron muy escasas y no contemplaron estudios sobre las instituciones penitenciarias españolas desde el punto de vista de la experiencia del interno (Cordeiro de Lima, 2009). No obstante, sí encontramos trabajos en disciplinas como la criminología (Moran y Jewkes, 2015), la sociología (Hancock y Jewkes, 2011), la arquitectura (Fransson et al., 2018) o la didáctica de las artes plásticas (Correia, 2019).

De la misma manera, sabemos poco sobre los cambios identitarios originados en relación con las características de cada espacio arquitectónico habitado y su grado de efectividad como un potencial instrumento en el proceso de reinserción. No obstante, tanto Goffman (1963) como Foucault (2000) ya clasifican la institución penitenciaria como un instrumento de poder capaz de originar un fenómeno de erosión de la identidad social y de los significados atribuidos al "yo", además de una gradual interiorización de una identidad estigmatizada a través de la pérdida o retirada de derechos tan fundamentales como la identidad, la seguridad y el respeto.

Por tanto, considerar una línea de investigación en este sentido permitiría, de facto, conocer las experiencias generadas por los espacios carcelarios desde una perspectiva poco abordada (las voces de internos e internas que habitan los espacios) y observar de qué manera los elementos arquitectónicos podrían convertirse, o se convierten, en recursos u obstáculos en relación con el principal objetivo de las prisiones: la reinserción y reeducación de las personas. Esto permitiría considerar iniciativas o intervenciones dirigidas a modular y resignificar las experiencias de la población reclusa en la misma dirección de un proceso de reinserción efectivo.

Desde la Transición a la Democracia, la dimensión psicosocial de la arquitectura se convirtió en España en un elemento crucial en la creación de los protocolos de construcción de los centros penitenciarios, recogidos en Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979 de 26 de septiembre. Más concretamente, el decimotercer artículo define, regula y especifica el conjunto de espacios obligatorios y necesarios orientados hacia la educación, reinserción y a la reducción del efecto negativo que provoca la reclusión.

Actualmente, en España existen 78 centros penitenciarios construidos, aunque solo el 40% de las construcciones se han realizado en base al artículo 1 de la LOGP, que instaura como fin primordial la reinserción y la educación (Fernández y Arri, 2021).

Si invertimos la lógica de este proceso podremos decir que el 60% de las construcciones arquitectónicas actualmente en uso son anteriores al marco normativo actual y, por lo tanto, su diseño se proyectó por fuera de la filosofía de reinserción, siendo compatible con los modelos penitenciarios tradicionales, de carácter punitivo.

Nuestro estudio fue una propuesta dirigida al sujeto, y pretendió conocer las experiencias personales que emergen los espacios carcelarios, así como el orden jerárquico de los criterios (seguridad y contención, reinserción y reeducación), que bajo la perspectiva de los internos fundamentan la construcción de los centros.

Así, entendimos que para abordar el problema desde una perspectiva exploratoria es necesario partir de un diseño metodológico lo suficientemente versátil y flexible, como para que permita estudiar un problema sobre el cual existen escasas referencias. Esta decisión también procuramos que sea congruente con nuestra apuesta ética y personal en la que la persona reclusa es considerada un agente activo en relación con la posibilidad de reinserción, que requiere cambios de naturaleza identitaria. Estas dos premisas condicionaron la manera en la que interpretamos el espacio penitenciario: un instrumento que opera a través de las experiencias que suscita y canaliza durante la reclusión, regulando la forma en que la persona interna construye para dar sentido y continuidad a su vida.

Por ello, optamos por una metodología de corte cualitativo y fenomenológico, basada en un muestreo por elección propositiva y técnicas de saturación muestral para cada grado penitenciario (León y Montero, 2003).

El estudio se llevó a cabo en los Centros Penitenciarios de régimen ordinario Cáceres y Asturias, y los Centros de Inserción Social Victoria Kent de Madrid y Dulce Chacón de Cáceres. En el estudio participaron 10 internos e internas de

cada uno de los grados penitenciarios y módulos existentes dentro de cada uno de los centros. En concreto, se analizaron los módulos de respeto de Cáceres y Villabona, el módulo de aislamiento y la Unidad Terapéutica Educativa de Villabona, y el módulo de mujeres y el módulo ordinario de Cáceres y los dos Centros de Inserción Social que participaron en el proyecto.

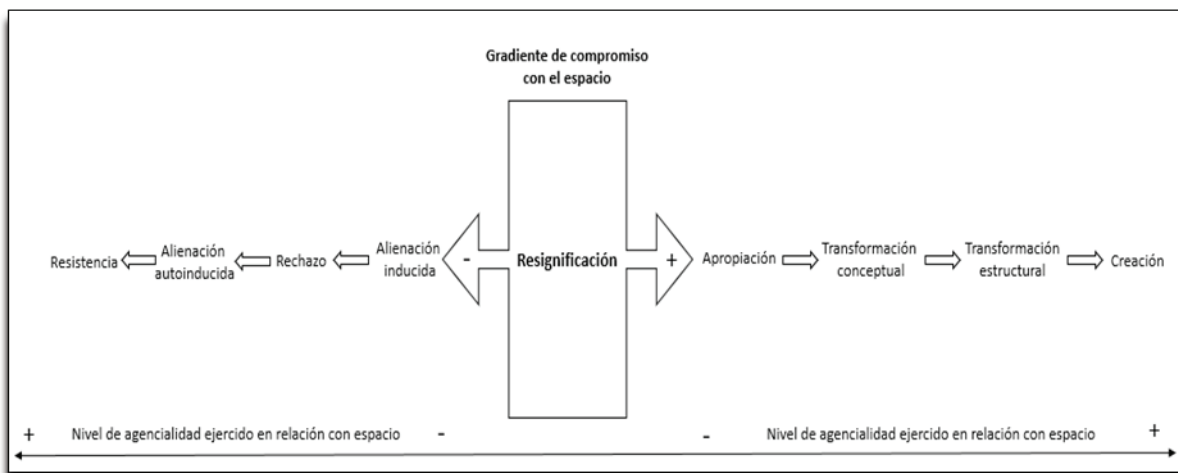
La recogida de datos se realizó a través de una entrevista semiestructurada que permitió a los participantes organizar con cierta autonomía su discurso sobre el espacio carcelario. El análisis de la información obtenida se gestionó a través de la técnica de análisis de contenido al ser una de las herramientas más versátiles a la hora de realizar aproximaciones exploratorias y descriptivas a un problema complejo, abierto y poco estudiado. En relación con la tipología de la técnica, se empleó un análisis de contenido temático dirigido a la identificación y clasificación temática de las categorías definidas previamente.

En este sentido, la creación de categorías predefinidas se enraizó en la noción de *resignificación* que Blanco, Rosa y Travieso (2003) exponen en su ensayo sobre la experiencia estética y a la importancia de los procesos de mediación en la generación de esta.

Así, la resignificación se entiende como un acto humano que opera en las formas de interpretación del sujeto y provoca cambios en el significado convencional de un objeto al suspender su valor funcional y crear nuevas asociaciones capaces de generar nuevas formas de experiencia, sensaciones, ideas o recuerdos.

Esta formulación teórica sirvió como punto de partida para la creación de un instrumento, un gradiente, que nos ha permitido categorizar y ordenar las formas de experiencia del espacio que emergen del discurso de nuestros participantes.

Figura 1. Esquema conceptual de las categorías de análisis que componen gradiente de compromiso



El gradiente incluyó ocho categorías de análisis referidas a las formas más elaboradas del ejercicio de resignificación en relación con la capacidad del sujeto de actuar transformando el espacio y sus elementos (*agencialidad*) y las posibilidades que ofrece la propia disposición arquitectónica del espacio y las relaciones de poder que regulan sus usos. El principal propósito de esta herramienta fue organizar y describir adecuadamente, a partir del discurso emitido, la experiencia espacial de los participantes sin renunciar a su complejidad.

La organización de las categorías dentro del gradiente propuesto atendió a criterios relacionados con el tipo de resignificación (positiva o negativa) que emerge del discurso en relación con el espacio. Así, las categorías *apropiación*, *transformación conceptual*, *personalización* *transformación física del espacio* y *creación* recogieron todas ellas experiencias de resignificación positiva (Tabla 1), mientras que las categorías *rechazo*, *resistencia*, *alienación inducida* y *alienación autoinducida* recogieron formas de resignificación negativas, que implican

distintas formas de deterioro de la identidad del individuo (Tabla 2).

Un segundo criterio que intervino en la organización de este gradiente fue el nivel en el que el sujeto ejerce su “*agencialidad*”, entendida como capacidad y posibilidad de actuar para transformar el espacio y sus elementos. Esta cualidad inherente se puede ejercer a través de dos dimensiones presentes en el individuo.

La primera dimensión es la cognitiva. Aquí, la “*agencialidad*” ejercida puede cambiar el significado de representaciones previas existentes sobre el espacio penitenciario y/o sus elementos. En nuestro gradiente, esta dimensión fue representada por las categorías *resignificación* y *rechazo* en función de la valencia del nuevo significado atribuido a la experiencia del espacio en cuestión.

La segunda dimensión es la conductual, en la cual la “*agencialidad*” se ejerce a través de una serie de conductas que permiten interactuar o evitar la interacción con el espacio, y generar transformaciones positivas o negativas del espacio, de sus elementos y de las dinámicas que se desarrollan en él.

Los principales resultados obtenidos se organizaron a través de un ejercicio de comparación entre las distintas formas de experiencia que emergieron a través del discurso de los participantes en cada uno de los centros y módulos analizados.

Para poder entender la congruencia entre las formas de experiencias emergentes y las características de los espacios analizados anteriormente, es importante conocer de forma breve las características arquitectónicas generales de los centros analizados.

El Centro Penitenciario de Cáceres se inauguró en 1981 como centro de menores en segundo grado, pero posteriormente pasó a ser un centro de régimen ordinario. Es un centro mixto compuesto por cuatro módulos, dos de respeto y dos ordinarios, y tiene una capacidad de 323 plazas.

El Centro Penitenciario de Asturias se inauguró en 1993, y presenta una arquitectura muy cercana a los centros recientes diseñados de acuerdo con la filosofía de la reinserción en

el desarrollo de la nueva ley penitenciaria. Tiene una capacidad de 867 plazas. Cuenta con la primera Unidad Terapéutica Educativa de España, que representa una forma de tratamiento alternativa, donde el espacio cobra mucha importancia. En este modelo el interno se vuelve parte de la tarea de gestión del módulo, mientras que el funcionario se convierte en profesional cuya tarea es contribuir y fomentar el cambio personal consciente (Unidad Terapéutica y Educativa Villabona, 2008).

El Centro Victoria Kent es una construcción que data de 1920 cuyo diseño ha sufrido numerosas modificaciones, porque ha sido utilizado con diferentes objetivos: asilo de mendigos, prisión masculina de presos políticos, prisión de mujeres. Actualmente, cumple la función de centro de reinserción social y tiene una capacidad de 402 plazas.

Por último, el Centro Dulce Chacón es la construcción más reciente. Se inauguró en 2009 bajo la lógica de reinserción y reeducación. Depende del Penitenciario Cáceres y tiene una capacidad de 52 habitaciones dobles. Son establecimientos dirigidos a aquellas personas que cumplen su condena en régimen abierto, medidas alternativas o se encuentran en libertad condicional. Su objetivo es completar el proceso de reinserción y evitar que las personas, una vez fuera, sufran riesgo de exclusión social.

El sistema que hemos utilizado a la hora de exponer los resultados obtenidos consiste en una clasificación realizada en función de cada uno de los módulos analizados, ya que consideramos que es una forma de efectiva de que el lector conozca y aprecie de manera más intuitiva las filosofías que mueven cada una de las formas de gestión de los módulos analizados.

En el caso del Centro Penitenciario de Villabona, a pesar de que la función del espacio arquitectónico es esencialmente la misma, el uso y la experiencia del espacio en el módulo de Unidad Terapéutica Educativa en comparación con los otros módulos aquí presentes resultan radicalmente distintos.

La Unidad Terapéutica de Villabona es por antonomasia el módulo cuyo modelo penitenciario fomenta más la “*agencialidad*” del sujeto, animándole a hacer uso de actos de identificación tan imprescindibles en el

proceso de cambio como, por ejemplo, conocer, entender y verbalizar el origen del proceso que se cierra con la condena y el ingreso. Durante estos procesos de conocimiento y crecimiento personal los espacios cobran una importancia fundamental, ya que se convierten en lugares de ejercitación personal. Este planteamiento convierte al interno en partícipe y responsable, incluso protagonista, de su propio proceso de cambio identitario, pero también del que opera en los demás:

“La UTE te da valores como persona te da a entender que eres válido aún para está el con la gente fuera y no simplemente a nivel aquí, sino que tú sirves, tú tienes una familia, tú te... Por lo que sea. Pero te hacen saber que tú vales, que tú no estás aquí por estar y que ninguno de nosotros estamos aquí por estar. Todos tenemos nuestro trabajo qué hacer, personal.”

Las formas de gestionar los espacios, la eliminación de las barreras arquitectónicas y la posibilidad de tomar decisiones tan importantes como mantener las celdas abiertas en todo momento son apuestas por las que los equipos de intervención han optado y cuyos efectos se reflejan en la valencia positiva de las formas de experiencia personal que hemos ido constatando y analizando con la ayuda del gradiente. En una de las entrevistas un residente definía la UTE como un “laboratorio de ensayo”, en el que podía mejorar, probar y adecuar sus maneras de organizar su vida, de relacionarse con los demás y consigo mismo. El sujeto político y ético que está detrás de este modelo es un sujeto que, una vez arrojado al error, aprende a entenderse y a responsabilizarse de su propio futuro a través de una constante de ejercitación personal.

En el caso del módulo de aislamiento hemos podido comprobar que las medidas tratamentales actuales resultan insuficientes y que es importante entender que el aislamiento no es ni mucho menos el camino hacia el horizonte de reinserción, ya que genera formas de resignificación tan agresivas como la alienación autoinducida, que se ejerce fundamentalmente mediante el consumo de drogas:

“Hablabamos de la familia, muchas veces de la droga. ¿Por qué? Para evadirte de allí. “¿Cómo podemos evadirnos, si mira cómo estamos? Algo, necesitamos algo. Cómo fuese teníamos que hacer algo, porque no podríamos estar tan despiertos y sufriendo de

esa manera. A mí me ha dejado una huella bastante profunda.”

En este caso es especialmente importante entender que el uso instrumental del espacio con propósitos coercitivos y punitivos condiciona y dirige las formas de experiencia hacia lugares potencialmente peligrosos para la integridad de las personas:

“No sé... yo sé que cogía una depresión muy grande y lo que me hacía era agresividad, porque no entiendes el compañerismo ahí no entiendes el compañerismo, no hay herramientas para trabajar con la gente.”

Las formas de experiencia que hemos identificado aquí reducen significativamente la probabilidad de un cambio positivo en la hipótesis identitaria, ya que imposibilitan el ejercicio de cualquier acto de identificación sustitutivo que pueda originar oportunidades de cambio.

Las formas de estigmatización del interno que habita este tipo de espacios degradan y pervierten el sentido de la tarea del centro, ya que, tal y como nos relataba uno de ellos:

“Lo que veo yo es que la cárcel es para castigar, me gustaría que hubiera más programas para reinserter, ya que no se puede enseñar a amar a través de actos de odio o humillación”.

En relación con los módulos de respeto, parece ser que el espacio se convierte en un constante recordatorio de la norma y marca la trayectoria a seguir. El modelo que está detrás de este planteamiento es una lógica de premios y castigos, y plantea unos fines estrictamente utilitaristas, más orientados a la demostración de la efectividad del modelo que al cambio personal de los internos:

“Siempre intentan encausarte a que lo que has hecho está mal y hacer las cosas bien. Siempre te intentan decir, pues mira, o te dan premios por así decirlo. Por ejemplo, está la cosa del negativo en el módulo. Si has hecho una cosa mal te ponen un negativo y tienes que limpiar toda la semana. Eso es lo que se dice de los perros del estímulo positivo, en este caso es al contrario pues si haces una cosa mala, pues estímulo negativo. Luego, el tema de las normas... una tontería que se supone que es para reinserterte, pero en realidad, no es el respeto, como se dice: módulo de respeto, sino módulo de normas.”

Si bien los premios y castigos representan una manera efectiva de instaurar nuevos comportamientos y actitudes, es importante recordar que, desde nuestra perspectiva, el cambio se tiene que producir a través de actos de identificación que impliquen nuevas formas de entenderse y presentarse ante los demás. En este sentido, el módulo de respeto logra que el espacio se convierta en un elemento crucial en el sometimiento del individuo a la norma.

Nuestro acercamiento al módulo de mujeres nos ha permitido observar las formas en las que el género puede influir en la tipología y el nivel de la "agencialidad" ejercida. Es decir, hemos podido observar que aquí la apropiación y la transformación conceptual son las principales formas de experiencia del espacio, en un intento de suavizar los efectos del encierro. Así, desde nuestro punto de vista, el espacio en el módulo de mujeres se convierte en un instrumento que fomenta las formas de cuidado y de afectividad, que permite educar a través del aprendizaje experiencial los estilos interacción con los otros:

"Sí, nos damos abrazos. Yo, porque soy una llorona cada dos por tres estoy llorando y ellas están ahí. Que no discutimos. Sí que es verdad que estamos como unidas. Es que somos muy poquitas y también nos llevamos bien todas."

Para entender el argumento que vamos a desarrollar en relación con el módulo de régimen ordinario, es importante recordar el hecho de que en la categoría en la que está inscrito (segundo grado penitenciario) se han manifestado todas las formas de experimentar el espacio que hemos considerado en el gradiente. Por tanto, no resulta descabellado pensar que aquí el espacio carece de una función asignada, más allá de la función de contención para la que ha sido diseñado el centro.

Si bien son espacios fundamentales, que albergan la gran mayoría de condenas, está claro que la institución y los equipos de tratamiento no han considerado su utilización como instrumento de cambio que permite organizar y dirigir la experiencia. Así, al no definir a priori, de alguna manera, las valencias de aquello que se experimenta, el proceso depende enteramente del tipo de resignificación que el individuo haga en relación con la apuesta identitaria que intentar sacar adelante en un momento dado.

Las aportaciones realizadas hasta este momento en relación con el problema planteado no pretenden convertirse en un planteamiento categórico y tampoco tener propósitos de denuncia, sino que buscan visibilizar desde una perspectiva bien definida una realidad naturalizada, estigmatizada y socialmente invisibilizada, que, sin embargo, representa el fiel reflejo de las principales necesidades y carencias de las formas de vidas actuales.

Esto es así, principalmente, porque somos conscientes de las limitaciones que presenta el estudio que llevamos a cabo. En este sentido nos gustaría mencionar las más importantes: la escasez de antecedentes, el escaso margen temporal para analizar la información emergente del discurso y la imposibilidad de saturar la muestra e incluir en nuestro análisis las arquitecturas más recientes de los centros tipo, aunque la situación sanitaria actual y los trámites burocráticos han obrado en contra.

No obstante, después de observar la variedad que caracteriza la distribución de las experiencias personales a lo largo de los diferentes espacios analizados cabe pensar en la importancia de la arquitectura penitenciaria y la necesidad de que sea incluida o, por lo menos, considerada en el diseño de estrategias y programas que se aplican a los/as internos/as con distintos propósitos.

Desde nuestro punto de vista, la respuesta es categórica: el espacio penitenciario y la forma de emplearlo permite condicionar las vivencias de las personas y devolverles propuestas sobre sí mismas que pueden condicionar decisivamente, para bien o para mal, su proceso de reinserción.

Por tanto, las cuestiones referidas a la importancia del espacio no son ni mucho menos asuntos triviales, ya que en el momento que decides encerrar el mundo de una persona en una estructura delimitada y limitante el lugar del encierro se convierte en su mundo y en la realidad con la que debe enfrentarse cada mañana al abrir los ojos.

Referencias

- Blanco, F., Rosa, A. y Travieso, D. (31 de octubre-2 de noviembre de 2003). *Arte, mediación y cultura*. Comunicación presentada al Segundo Simposio Internacional de Psicología y Estética. Miraflores de la Sierra, Madrid.
- Carollo, M. C. (2019). *Arquitectura Prisional Portuguesa: Forma, Experiência e Representação do Espaço. O Estabelecimento Prisional de Monsanto* [Tesis Doctoral, Univesidade Nova de Lisboa]. <https://run.unl.pt/handle/10362/72826>
- Cordeiro de Lima, S. F. (2009). *De perto e de dentro: diálogos entre o indivíduo-encarcerado e o espaço arquitetônico penitenciário* [Tesis doctoral, Universidad Federal de Pernambuco]. Repositório Digital da UFPE. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/8031>
- Fernández, C. y Arri, A. (2020). El mapa de cárceles en España. *La Voz del Patio*, (7), 11-13.
- Foucault, M. (2000). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión. Siglo XXI*.
- Fransson, E., Giofrè, F. y Johnsen, B. (2018). *Prison Architecture and Humans*. Cappelen Damm Akademisk / NOASP. <https://library.open.org/handle/20.500.12657/30826>
- Goffman, E. (1963). *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu
- Hancock, P. y Jewkes, Y. (2011). Architectures of incarceration: The spatial pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(5), 611-629. <https://doi.org/10.1177/1462474511422171>
- León, O. G. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. (1979). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 239, de 5 de octubre de 1979, pp. 23180 a 23186. <https://www.boe.es/boe/dias/1979/10/05/pdfs/A23180-23186.pdf>
- Morán, D. y Jewkes, Y. (2015). Linking the carceral and the punitive state: A review of research on prison architecture, design, technology and the lived experience of carceral space. *Annales de géographie*, 2(2-3), 163-184. <https://doi.org/10.3917/ag.702.0163>
- Unidad Terapéutica de Villabona. (2008). *Unidad Terapéutica y Educativa Centro Penitenciario de Villabona. Un modelo de intervención penitenciaria*. Ministerio del Interior. <https://www.utevillabona.es/files/Documento%20Penitenciario%201.pdf>
- Ward T. y Marshall B. (2007). Narrative Identity and Offender Rehabilitation. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 51(3), 279-297. <https://doi.org/10.1177/0306624X06291461>
- Zamarreño, A. (23 de marzo de 2018). España está entre los países de Europa con penas de cárcel más largas. Cadena SER. https://cadenaser.com/ser/2018/03/20/internacional/1521550606_061622.html

Tabla 1.
Definiciones de las categorías de análisis derivadas de una resignificación positiva

Categorías derivadas de una resignificación positiva	Definiciones
Resignificación	<p>Se trata de un proceso por el cual el interno modifica el significado ordinario y convencional de un espacio, o de un elemento o conjunto de elementos de dicho espacio a través su asociación con un conjunto de sensaciones o emociones generadas a través de la percepción, que se convierten en ideas y discurso. Por lo tanto, es explícita, pero no necesariamente intencional. Las relaciones de poder que se manifiestan en los espacios, el rol que ocupa la persona y el tiempo que lleva habitando el espacio influyen en el tipo de asociación que se produce (aversiva o apetitiva) y en la complejidad de la elaboración de esta. Es probable que la resignificación de los espacios y de sus elementos condicionen la experiencia, porque modifica la mirada, pero es un nivel en el que todavía no hay acción motora. La resignificación es el acto que condiciona el modo en el que posteriormente ejerceremos nuestra agencialidad.</p>
Apropiación	<p>Es el acto que aparece a través una resignificación positiva y activa de un lugar. Permite aprovechar las posibilidades que nos ofrece un espacio para realizar actividades alternativas y nuevas que no implican modificaciones irreversibles en la estructura espacial y tampoco la función normativa formalmente establecida, ya que son compatibles. Este nivel de agencialidad que se presenta aquí estaría aceptado por las relaciones de poder, que definen la funcionalidad los espacios. La apropiación se ejerce a nivel de la acción motora.</p>
Transformación conceptual o simbólica	<p>Implica un ejercicio de resignificación previo que se hace explícito y tiene la suficiente fuerza para condicionar el modo de realización de ciertas prácticas en determinados lugares por las sensaciones y normas que se le ha asociado. Así, los espacios y sus elementos se pueden convertir en símbolos y tener más que un valor funcional. No implica modificación irreversible del espacio o de los elementos del espacio y se realiza a nivel individual, aunque el ejercicio de resignificación se haya realizado a través de procesos colectivos.</p>
Personalización	<p>Es el ejercicio a través del cual se transforma el espacio, añadiendo elementos que no existían anteriormente y que no son producto del sujeto, sino que simplemente se ha apropiado de ellos, los ha incorporado y los ha adaptado al espacio. Es una extensión del "yo ideal". Es un proceso que opera por adición.</p>
Transformación estructural	<p>Es el acto a través se añaden, se alteran o eliminan elementos del espacio a través de operaciones que implican modificaciones en su estructura.</p>
Transformación creadora	<p>Es un proceso por el cual creamos espacios y elementos que no existían previamente, y que responden a necesidades emocionales, conceptuales y funcionales. Transformación creadora.</p>

Tabla 2.
Definiciones de las categorías del gradiente derivadas de una resignificación negativa

Categorías derivadas de una resignificación negativa	Definiciones
Alienación inducida por el espacio	Es la sensación de desubicación existencial que experimenta el sujeto en su estancia en el espacio carcelario. A veces implica, incluso, la pérdida de la noción del tiempo y del propósito del movimiento.
Rechazo	Es un tipo de resignificación motivada por una vivencia negativa del espacio. Se trata de una valoración subjetiva negativa de los espacios carcelarios y sus elementos arquitectónicos, que puede dar lugar a respuestas emocionales: sentimientos de agobio, ansiedad, claustrofobia, o materializarse a través de conductas límite en el uso de los espacios o de los elementos que componen el espacio, en un intento de disminuir la intensidad o modificar la valencia de la experiencia. Puede dar lugar a cambios que deterioran la identidad y la percepción de control del individuo.
Alienación autoinducida	Representa un conjunto de conductas empleadas con el fin de construir activamente un estado de desubicación como forma de reducir el malestar que genera la sensación de encierro.
Resistencia	Malestar que se manifiesta a través de conductas o expresiones de rechazo, que implica no cumplir las normas, desarrollar comportamientos agresivos hacia la autoridad o no interactuar con las condiciones y posibilidades que ofrece el espacio.

El suicidio en el medio hospitalario: implicaciones clínicas y penales

Dra. Encarnación Navas Collado
 Máster en Psicología Clínica, Legal y Forense
 Psicóloga Clínica de la Unidad Hospitalaria de Tratamiento y Rehabilitación II del Hospital Universitario José Germain. Leganés.

El suicidio, tema recurrente en la historia, la filosofía, la literatura, el arte y la Psiquiatría, es un acto por el que una persona se quita voluntariamente la vida. Se trata de adelantar la muerte propia. El suicidio es histórico, universal y transcultural. La vida y la muerte, el dualismo clásico marcado por la soberana libertad del hombre a elegir el momento en que poner fin a su existencia. Elección criticada por los que condenan el acto suicida como Goethe que lo relacionaba con la debilidad del hombre, para el que es más fácil morir que soportar una vida llena de amarguras; y alabada por aquellos que contemplan en dicho comportamiento el último acto libre de la persona: Séneca, Kant, Schopenhauer, Nietzsche, Camus, Sartre entre otros (Giner, Medina y Giner, 2012).

El suicidio y sus intentos configuran uno de los problemas más graves de salud actuales. Las tasas de suicidio, aunque varían considerablemente entre países, han aumentado aproximadamente en un 60% en las últimas cinco décadas. Según la OMS, al año mueren en torno a un millón de personas en el mundo. Por cada suicidio se producen entre 10-25 intentos. Con la edad, el riesgo de suicidio llega hasta quintuplicarse. Los suicidios generan el 2% de la carga global de enfermedad. La ingestión de plaguicidas, el ahorcamiento y las armas de fuego son algunos de los métodos más comunes de suicidio en todo el mundo.

Ciertos estados psicológicos pueden incrementar el riesgo de suicidio: las ideas de minusvalía y desesperanza, anhedonia, depresión y ansiedad. También influyen otras variables como una pobre capacidad de resolver problemas, pérdida de capacidades que antiguamente se tenían y poco control de los impulsos. En adultos mayores, es importante la percepción de ser una carga para otras personas o el producto de una «pobre integración a la sociedad».

Los pacientes hospitalizados en salud mental pertenecen a un grupo de alto riesgo de suicidio, independientemente de la causa de hospitalización, ya que el principal factor asociado a la conducta suicida es el antecedente

de **enfermedad mental**. Se ha visto que el 90% de las personas que mueren por suicidio presentaban patología psiquiátrica, siendo la depresión, los trastornos psicóticos y los trastornos de personalidad los diagnósticos más comunes. Diversos estudios muestran que los pacientes hospitalizados que hayan tenido un intento de suicidio están expuestos a un riesgo particularmente alto de realizar nuevos intentos. Entre el 10 y el 50% repetirá las tentativas de suicidio, siendo el riesgo mayor el primer mes siguiente a la tentativa. Hay datos que indican que entre un 2% y un 6% de los suicidios son cometidos durante la hospitalización, siendo los principales métodos en este ámbito el ahorcamiento y la precipitación.

En las Unidades Hospitalarias de Tratamiento y Rehabilitación están ingresadas personas con **trastornos mentales graves**, sobre todo trastornos del espectro psicótico y trastornos de personalidad. El suicidio es la causa principal de muerte prematura en personas diagnosticadas de esquizofrenia, fundamentalmente los hombres jóvenes durante la primera etapa de la enfermedad. Se estima que entre el 25- 50% de todas las personas con esquizofrenia harán un intento de suicidio a lo largo de su vida y la tasa de suicidios consumados se sitúa entre un 10-13%. En el caso de los trastornos de personalidad, se ha visto aumentado en 6 veces el riesgo de suicidio y concretamente en el trastornos límite, antisocial, histriónico y narcisista.

La actualización de la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud en 2015 contempla por primera vez de modo específico **la prevención de la conducta suicida como objetivo prioritario habida cuenta de sus potenciales consecuencias en resultados de salud**. Por tanto, se hace evidente la necesidad de adoptar medidas para disminuir y prevenir la conducta suicida en la práctica clínica. Para ello es importante realizar protocolos y guías de manejo para la prevención del suicidio, tanto en atención primaria como en el ámbito hospitalario. En palabras de Allan Poe, “No hay en la naturaleza pasión de una impaciencia tan demoníaca como la del que, estremecido al borde de un precipicio, piensa arrojarse en él”.

LA RESPONSABILIDAD PENAL POR SUICIDIO EN ÁMBITO SANITARIO

El suicidio no está penado en el sistema jurídico español. Si está penada, la inducción y la cooperación al suicidio (Código Penal art. 143.1 y 2), (entre 4-8 y 2-5 años de prisión respectivamente), incluso cuando la cooperación se realice con fines humanitarios (Art. 143.4) (en este caso con la pena inferior en grado). La responsabilidad penal pretende el castigo de la conducta, no la reparación del daño, que corresponde a la responsabilidad civil.

Respecto a la exigencia de responsabilidad penal, los modernos Códigos Penales han incrementado el número de delitos de riesgo y de infracciones imprudentes que afectan al campo de la medicina. Ejemplo de los primeros son los delitos de denegación de asistencia sanitaria y de abandono de servicios sanitarios (art. 196 Código Penal) y respecto de los segundos basta observar todos los delitos de homicidio y lesiones imprudentes, entre las que, desde luego, se incluyen las lesiones psíquicas (arts. 147.1 y 152 Código Penal) (Suárez-Bárcena, E; 2012).

Por tanto, en relación con el suicidio, el Código Penal sólo castiga las conductas dolosas de inducción y de auxilio al suicidio de otro. **La imprudencia profesional se incluye en lo que denominamos *Imprudencia punible* que es aquella en la que se origina un daño, sin intención, pero cuyo resultado puede evitarse o debió ser previsto. (CP Art. 142.1).** Concretamente, la ley cita así: “el que por imprudencia grave causare la muerte a otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años” y “cuando el homicidio fuere cometido **por imprudencia profesional**, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años”.

Se ha de reparar a este respecto en el **concepto jurídico-penal de suicidio**. El suicidio se define como una **conducta dirigida a causar la propia muerte por un sujeto de manera absolutamente libre y consciente**. Y es que el suicidio, aisladamente considerado, es una conducta ajena al Derecho penal. Por ello, no se castiga el intento de suicidio. El Derecho penal sólo sanciona, por considerarlas injustas, la promoción e instigación

al suicidio de una persona que de no ser por ello no se habría quitado la vida. Desde la perspectiva penal, no se trata por tanto de un homicidio caracterizado por el consentimiento de la víctima (Suárez-Bárcena, E; 2007). De este modo, no hay suicidio en sentido jurídico cuando el sujeto suicida tiene limitadas las funciones mentales necesarias para querer libre y conscientemente su propia muerte.

Según Quintero (2010), “la muerte de un inimputable decidida por él no podrá ser tenida como decisión libre, y por lo mismo ni la cooperación ni el auxilio podrán ser tratadas con arreglo a lo dispuesto en este artículo (el art. 142), sino como intervenciones (de autoría mediata) en homicidio” aunque de todos modos, añade, “la valoración del consentimiento del suicida no ha de hacerse solamente partiendo de la imputabilidad, sino además examinando si en el caso concreto estaba en condiciones de comprender y valorar la significación y trascendencia de lo que quería hacer”.

Por ello, un sujeto que **carezca de condiciones de comprender y valorar la significación y trascendencia de lo que quería hacer, que con actos autolíticos se produce la muerte o lesiones, nos conducirá al terreno del homicidio doloso**, si la conducta del agente inductor o cooperador es intencionada, o a la imprudencia, cuando no lo es y los actos autolíticos del paciente se deben a una omisión de deberes objetivos de cuidado del psiquiatra u otro facultativo sanitario responsable del paciente a nivel clínico.

Por tanto, la imprudencia profesional exige un **componente de tipo psicológico**, con la posibilidad de conocer y evitar el evento dañoso, y un **componente normativo**, representado por la infracción del deber de cuidado. La responsabilidad penal, como responsabilidad personal del profesional por un suicidio, sólo podrá exigirse cuando el suicidio fuera claramente previsible y evitable, y el profesional actuara de forma imprudente o negligente.

La jurisprudencia constante de la Sala 2ª del T. Supremo, establece como requisitos básicos del delito de imprudencia:

- Una acción u omisión no maliciosa.
- Una infracción del deber de cuidado en la actividad de que se trate.

-La no detección de un riesgo previsible y evitable.

-La producción de un resultado dañoso, en adecuada relación de causalidad.

Además, distinguimos dos tipos de previsibilidad:

-Objetiva: Aquella que se deduce de las conclusiones obtenidas, por medios lógicos y estadísticos. Supone que un curso causal o uno de sus resultados puede ser previsto por el ser humano, en concreto el profesional médico.

-Subjetiva: La que se deduce del estudio de la situación concreta, tomando en consideración a la persona individual y las especiales circunstancias dentro de las cuales se encuentra, para, en base en ello, emitir un pronóstico sobre la posibilidad de prever la forma como un suceso, el suicidio, habrá de desarrollarse. No interesa el paciente como un ser abstracto, sino un determinado individuo, en una situación concreta y conocida, o con posibilidad de ser conocida, por el psiquiatra (Azparren Lucas, 2010).

En la *evitabilidad* es más difícil el análisis normativo y la conceptualización generalizada. Pero hay elementos que podrían indicar una conducta negligente del psiquiatra. Los más frecuentes serían:

- el no ingreso hospitalario, judicial o voluntario, del paciente con claros síntomas suicidas,
- el dejar a su custodia un número de psicofármacos capaces de producir la muerte,
- la postergación, en el tiempo, de los siguientes análisis diagnósticos sobre la evolución de la sintomatología suicida, o sobre las conductas puntuales del paciente en relación con el suicidio

La determinación de la existencia y el grado de la responsabilidad penal del psiquiatra respecto a la conducta suicida del paciente es necesaria la conjunción de elevados grados de previsibilidad y de evitabilidad (que se deducen de la efectiva posibilidad de impedir la acción suicida). No obstante, según la revisión de De Llera (2012), el análisis de la Jurisprudencia penal, pone enseguida de relieve la existencia de **muy escasos supuestos de reclamaciones penales (denuncias o querellas) contra profesionales de la psiquiatría**. Las pocas denuncias interpuestas

contra profesionales de la psiquiatría lo han sido en supuestos de suicidio del paciente al que se le da el alta inmediatamente antes del acto autolítico o cuyo suicidio tiene lugar dentro del centro psiquiátrico. Sin embargo, aún en estos casos la Jurisprudencia no considera responsable de homicidio o lesiones imprudentes al facultativo psiquiatra, en la literatura analizada.

En cuanto al ejercicio profesional de la psiquiatría, se ha de explorar y valorar siempre personalmente al paciente con ideas de suicidio. Si no se dispone de medios suficientes, remitir al enfermo para su tratamiento apropiado a otros profesionales o centros donde pueda ser tratado de forma adecuada. El profesional sanitario debe ser también capaz de manejar las situaciones de crisis, informar a la familia de manera clara y adecuada, dar pautas de acompañamiento y control del tratamiento farmacológico y motivar al paciente para el tratamiento.

Es necesario efectuar las oportunas advertencias al potencial suicida del tratamiento a fin de evitar demandas legales por imprudencia profesional. A efectos legales conviene saber que, aunque el prospecto de los medicamentos por analogía actúa como un "consentimiento informado", es mucho más correcto y seguro anotar en la historia clínica las advertencias sobre el riesgo de suicidio que se han hecho, tanto al paciente como a su familia.

En último lugar, existen medidas de control consistentes en el **ingreso con un mayor o menor grado de vigilancia**. No debemos olvidar que en el caso del tratamiento de pacientes que presentan antecedentes de conducta suicida, se hace preciso extremar las funciones de vigilancia y de custodia, en cumplimiento de la función garante asignada al personal e instituciones sanitarias por el Art. 10.6.c) de la Ley General de Sanidad (1986).

CONCLUSIONES

El suicidio genera problemas sanitarios, legales, morales entre otros y es un tema de elevada gravedad en nuestra sociedad. Contar con herramientas suficientes a nivel clínico como social e institucional, tanto en temas de seguridad como de manejo social, es un reto que nos implica a todos y la responsabilidad debe ser compartida, sabiendo que se trata de un comportamiento muy complejo de prevenir y de abordar.

Una cuestión clave a nivel sanitario, es realizar una historia clínica completa y correcta del paciente, que ayudará a realizar un seguimiento adecuado del mismo y a prevenir dificultades al responsable del tratamiento.

Es importante disponer de un protocolo de suicidio como instrumento de trabajo clínico para aplicar de manera estructurada, en los casos de pacientes que están ingresados en unidades hospitalarias. Este protocolo se refiere, pues, a los procesos de detección precoz de la idea suicida y a la realización de acciones efectivas para intentar reducir que dicha ideación suicida pase al acto suicida.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez López MA: Evaluación e intervención del riesgo suicida. Servicio de Asistencia Psiquiátrica de la Dirección General de Asistencia Sanitaria de la Comunidad de Castilla y León.

Azparren Lucas (con Andreu Tena y de Llera Suárez-Bárcena). *Responsabilidad Médica en Psiquiatría*. Madrid: Adalia, 2010.

De Llera Suárez-Bárcena, E. (2007). *La responsabilidad penal del Médico*. En: Introducción al Derecho Sanitario y Responsabilidad Médica, Centro de Estudios Jurídicos, Ministerio de Justicia, 2007.

De Llera Suarez-Bárcena, E (2012). Responsabilidad legal del personal sanitario ante conductas suicidas. En: Evaluación y manejo de la conducta suicida (Encuentros en Psiquiatría). Servicios Editoriales: Enfoque Editorial S.C.

Centro de documentación judicial (CENDOJ). Base de datos del Tribunal Supremo. Sala 2ª.

Con la seguridad en mente: Servicios de salud mental y seguridad del paciente. 2º Informe del Observatorio de la Seguridad del Paciente. Agencia Nacional de Seguridad del Paciente. 2006.

E. Ellis TE, Allen JG, Woodson H, Frueh, BC, Jobs DA. Implementing an evidence-based approach to working with suicidal inpatients. *Bulletin of the Menninger Clinic*. 73 (4); 2009: p. 339-354.

Giner, J; Medina, A y Giner, L (2012). Evaluación y manejo de la conducta suicida (Encuentros en Psiquiatría). Servicios Editoriales: Enfoque Editorial S.C.

Guía de Práctica Clínica de Prevención y Tratamiento de la Conducta Suicida (Guías de Práctica Clínica en el SNS. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. 2011) <http://www.seg.as.es/docs/Avalia-t/avaliat200903gpcCondSuicida1.pdf>

Quintero Olivares. Manual de Derecho Penal. Parte General., 4ª Edición, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2010.

Ley General de Sanidad. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-10499>

Luxton, David D.; June, Jennifer D.; Fairall, Jonathan M. (2012). «Social Media and Suicide: A Public Health Perspective». *American Journal of Public Health* 102. Consultado el 9 de octubre de 2016.

Protocolo de prevención del suicidio en unidades de hospitalización psiquiátrica. Subdirección de salud mental y recursos sociosanitarios. Servicio Extremeño de Salud. 2007.

Recomendaciones para la detección de riesgo de suicidio y prevención de conductas suicidas en UHB. Oficina Regional de Coordinación de Salud Mental. Marzo 2016. Comunidad de Madrid. Consejería de Sanidad.

Wegman, Holly L.; Stetler, Cinnamon (2009). «A Meta-Analytic Review of the Effects of Childhood Abuse on Medical Outcomes in Adulthood». *Psychosomatic Medicine* (en inglés) 71 (8): 805-812.

Normativa sobre violencia de género tras el estado de alarma. Actuaciones Ministerios del Interior y de Igualdad.

Cecilia Pollos C.
 Ex-Presidenta de ATIP, Jurista del CST IIPP
 (Secretaría de Estado de Igualdad y contra la VG)

Tras el fin del estado de alarma establecido por la crisis sanitaria a causa de la pandemia por la COVID-19, se produjo un aumento de asesinatos a mujeres por violencia machista.

Como consecuencia, el 25 de marzo de 2021 se publicó la *Ley 1/2021 de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género*. Aseguró que los fondos destinados a la financiación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se implementen y presten de forma continuada por las CCAA durante los cinco años de vigencia del Pacto para los servicios de asistencia y protección a las víctimas, y habilitó la financiación de los servicios en marcha de las CCAA para hacer frente a las necesidades derivadas del estado de alarma.

Desde marzo de 2021 se habilitó un nuevo número de WhatsApp dentro del servicio 016 para asesoramiento e información a víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

El *Real Decreto 8/21 de 4 de mayo*, sobre medidas tras finalización del estado de alarma, estableció que se prorrogaba hasta el 9 de agosto de 2021 (y posteriormente mediante RD hasta el 31 de diciembre) la consideración como esenciales, de los servicios de asistencia y protección a las víctimas de violencia de género (como por ejemplo, el control por medios telemáticos impuestos por autoridad judicial en prohibiciones de aproximación), y modificó el artículo 8 de la Ley 1/2021: Las CCAA y las entidades locales podrán destinar los fondos presupuestarios que les correspondan del Pacto de Estado para proyectos o programas preventivos y asistenciales que se recogen en esta Ley, así como cualquier otro que, en el contexto de las medidas de contención de la pandemia tenga como finalidad garantizar la prevención, protección y la atención frente a todas las formas de violencia contra las mujeres.

El **Ministerio del Interior dictó Instrucción de 1 de junio urgente dirigida a todos los responsables policiales y usuarios del Sistema VioGen**, para asegurar el estricto cumplimiento de las medidas contempladas en el Protocolo de valoración de riesgo de los casos de violencia de género y fortalecer las medidas de protección.

El 5 de agosto se publicó en el BOE la *Resolución de 28 de julio de 2021 de la Subsecretaría de Igualdad* que contiene el “**Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género**”, como consecuencia de producirse, tras la finalización del estado de alarma, un repunte de los asesinatos de mujeres en el ámbito de la violencia machista en pareja o expareja.

Una de estas medidas es la “**Promoción de los programas de rehabilitación de los condenados por violencia de género**”.

Como consecuencia, la **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género** del Ministerio de Igualdad y la **DGEPyRS** de la Secretaría General de IIPP potenciarán de la mano dicha promoción y darán a conocer la labor y recursos de IIPP en el tratamiento con los condenados por violencia de género a los departamentos correspondientes de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos que reciben fondos del Pacto de Estado.

Otra de las medidas del Catálogo, es la iniciativa **#Puntovioleta** para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia machista y extenderla información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres. Quien tenga un establecimiento o empresa puede poner la pegatina de punto violeta visible para que una mujer que necesite ayuda, sepa que podrá acudir a ese lugar seguro donde obtener información. El material y guía se encuentran en el siguiente enlace para quien quiera descargarlo y utilizarlo: <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/punto-violeta/Paginas/index.aspx>

Para prevenir y actuar contra la violencia de género o violencia machista **no solo hay que trabajar con y para las víctimas directas e indirectas, sino también con los hombres (y potenciales) agresores** y, sobre todo, con los y las jóvenes mediante la **educación temprana** en materia de igualdad, adecuada gestión de las emociones y relaciones afectivo-sexuales sanas y respetuosas.

Informe de secretaría del Consejo Ejecutivo. Congreso de ATIP de octubre 2021.

1. El actual Consejo Ejecutivo tomó posesión el 11 de enero de 2020, después de haber sido reelegido en el Congreso que tuvo lugar el 16 de noviembre de 2019.

En la primera reunión del Consejo Ejecutivo se designó a la Presidenta y resto de cargos, siendo las vocalías:

- Relaciones con FEDECA
- Comisión de Estudios
- Comunicaciones y medios
- Institucional

De igual forma, la nueva Comisión de Estudios tomó posesión en fecha 25 de enero de 2020, conforme la elección de sus miembros en el Congreso que tuvo lugar el 16 de noviembre de 2019.

En sesión extraordinaria de fecha 20 de junio de 2020, el Consejo Ejecutivo decidió la sustitución de su Vicepresidente, Ángel Herbella, por Esther Pérez Montero de Tudela, quien venía ocupando puesto de suplente en el Consejo Ejecutivo.

En sesión ordinaria, el 26 de septiembre de 2020 el Consejo Ejecutivo acordó la sustitución de su secretario, José Manuel Lozano, por Almudena Pulido, quien era vocal de la Comisión de Estudios.

2. Altas y bajas de afiliados/as.

A fecha de 16 de noviembre de 2019 había **321** asociados/a; a fecha de hoy somos **314** afiliados/as.

En total se han producido **36 Altas y 43 Bajas**. De las bajas, 1 lo ha sido por cesar en situación de interinidad, 1 por pasar a situación de excedencia, 13 por jubilación, 7 por regularización de cuotas y, el resto bajas voluntarias.

En los muestreos que se hacen de abonos de cuotas por afiliado y centro, se siguen detectando casos de asociados que dejan de abonar la cuota y sólo lo comunican al habilitado, con el consiguiente gasto a la Asociación por seguir abonando el seguro y la cuota de FEDECA. **Se ruega a los afiliados que comuniquen a ATIP, a través del buzón secretario@atip.es, las bajas, así como las modificaciones de puesto y centro de trabajo**, para poder recibir boletines, calendarios...

Igualmente, se ofrece la posibilidad de aportar email particular, dados los problemas que tiene el corporativo (emails que no llegan por contar con buzones llenos, límite de peso en los archivos adjuntos, etc.).

3. Subvenciones a cursos.

Desde noviembre de 2019 se han aprobado **8 subvenciones** para la asistencia a cursos formativos. Se facilita así la formación que, en la mayoría de las ocasiones, sólo se puede realizar en instituciones ajenas a la nuestra.

Se recuerda a los afiliados/as que los critérios para optar a una subvención son los siguientes:

- Relación del curso con el trabajo e importancia del mismo.
- Se presentará justificación de pago y de asistencia al curso.
- La ayuda será de un **máximo de 100€ por año y asociado**. Cuando el curso sea de importe superior a 100€, se establecerá este tope y si es de cuantía inferior, se subvencionará por la totalidad del curso.
- Se acuerda la subvención de **estudios de grado** a los/as afiliados/as siempre que estén directamente relacionados con su labor profesional, y en una única ocasión por grado cursado, atendiendo al límite

general establecido de 100 euros, previa presentación de la documentación justificativa.

- Toda subvención será valorada y aprobada por el Consejo Ejecutivo, y siempre se realizará con posterioridad a la celebración de la formación de que se trate.

4. Asesoramiento legal

Se recuerda a los/as afiliados/as que pueden acceder a asesoramiento legal gratuito por las siguientes vías:

- Directamente al Consejo Ejecutivo de ATIP, mediante email a secretario@atip.es. Podremos dar una respuesta directamente o, en función de lo que se trate, remitirlo a la aseguradora contratada por ATIP (ARAG), respecto a la cual todos los/as afiliados/as tienen póliza individual, o al despacho de abogados contratado por FEDECA.
- Directamente con la aseguradora ARAG, a través del teléfono 902 101 533, identificándose como afiliado/a de ATIP con su DNI.
- Según indicaciones del presidente de FEDECA: Solicitando al Consejo Ejecutivo, para previa aprobación y debido conocimiento (a través de secretario@atip.es), que se remita directamente al despacho de abogados de FEDECA. No hará falta esta intermediación si la persona interesada sea representante sindical de Fedeca y la consulta se refiera a cuestiones sindicales, en que sólo será necesaria la aprobación de la Vicepresidencia encargada de asuntos sindicales o del Coordinador General Sindical en la AGE.

Cualquier incidencia sobre el funcionamiento de estas vías se deberá comunicar al Consejo Ejecutivo de ATIP.

5. Actividad del Consejo Ejecutivo

- Se han ido contestando a las quejas y consultas que los afiliados/as han ido remitiendo al buzón secretario@atip.es, trasladándoles algunas de ellas a la SGIIPP e intermediando en cuestiones que los afiliados/as nos han solicitado.
- Se han adaptado diversos aspectos relativos a la protección de datos personales (modificación de modelos,

etc.)

- Se han hecho comunicados oficiales en días específicos como 8M, 25N, día de la Merced, etc.

Este documento es para uso interno de ATIP y la información que contiene es reservada y no puede ser reproducida mediante cualquier medio, remitida o entregada a otras personas sin la previa autorización de ATIP.

Informe de Gestión: escritos y actuaciones del Consejo Ejecutivo y su Presidenta desde el último Congreso de 16/11/2019 hasta el Congreso de 16/10/21.

FECHA	ESCRITOS Y ACTUACIONES
26/11/19	<p>Escrito de solicitud reunión y reivindicaciones CST a la SGRRHH y SGIIPP: Aumento de niveles, eliminación de la clave EX11, incongruencia de que técnicos N24 desempeñen puestos jerárquicamente inferiores a otros desempeñados por subgrupo A2, puestos de dirección deben desempeñarse por subgrupo A1, mayor reconocimiento a las labores del CST, colaboración de ATIP para la elaboración de una nueva ley de cuerpos, reparto de productividad a finales de año no solo para directivos sino también para técnicos.</p>
11/01/2020	<p>Reunión del Consejo: Constitución de los cargos del nuevo Consejo Ejecutivo, conforme al último Congreso.</p>
16/01/20	<p>Reunión con el Subdirector General de RRHH: Solicitud de aclaración respecto al concurso de interinos y traslado de quejas de afiliados/as. Solicitud de información de los concursos, y malestar por la moviidades de los técnicos en prácticas. Propuesta para que las plazas no cubiertas por promoción interna se incorporen a las de acceso libre. Solicitud para que se realicen cursos para puestos directivos y que se articule sistema para cubrir bajas por maternidad. Se plantea la subida de niveles para el CST y puestos directivos. Solicitud para que ATIP esté representada en los Grupos de Trabajo de la IIPP.</p>
18/03/20	<p>Comunicado de la Presidencia por la situación del estado de alarma por Covid-19. Se trató de informar de todo lo posible a los afiliados/as y ofrecimos prestar apoyo a la SGIIPP. Se posibilitó el envío de la información a través de email particular.</p>
25/04/20	<p>Reunión del Consejo. Traslado a la SGIIPP las distintas sugerencias, quejas y aportaciones de los afiliados/as, poniendo en conocimiento de estos/as las contestaciones al respecto. La celebración prevista del II Congreso Penitenciario con el Colegio de Abogados de Málaga se suspendió por la pandemia.</p>
04/03/20	<p>Remisión queja escrita a la SGIIPP por la falta de nombramientos A1 en las Direcciones de los centros penitenciarios tipo.</p>
Marzo 2020	<p>Escrito de sugerencias y peticiones a la SGIIPP respecto a la gestión de la pandemia en lo que afecta a los Técnicos, para impulsar la evolución tecnológica e informática de la Administración Penitenciaria.</p>

20/06/20	Reunión extraordinaria Consejo
Junio-julio/20	Se solicita en varias ocasiones información aclaratoria a la SGRRHH sobre los concursos de traslados y OEPE.
07/07/20	Queja al SGRRHH sobre los concursos de interinos del CST
23/07/20	Reunión con el Subdirector General de RRHH: Queja y aclaraciones sobre concursos de traslados, teletrabajo y modernización de las formas de trabajo de los técnicos y formar parte del grupo de trabajo de la ley de cuerpos.
26/09/20	Reunión Consejo
12/11/20	Abrimos período de recepción de aportaciones para que los afiliados enviaran a ATIP propuestas o sugerencias que considerasen necesarias respecto a una posible modificación de Ley de Cuerpos Penitenciarios, en lo que atañe al Cuerpo Superior de Técnicos de IIPP.
22/12/21	Asistencia a la Asamblea General de Presidentes de FEDECA
01/10/21	Propuesta medidas conciliación y teletrabajo a SGRRHH
29/01/21	Remisión propuesta a SGIIPP y grupos parlamentarios sobre futura reforma ley de cuerpos penitenciarias
06/02/21	Reunión Consejo
19/02/21	Petición aclaración a la SGIIPP sobre puestos psicólogos CIS y SGMPA, y sobre falta de gestión de la pandemia en el área de tratamiento.
28/02/21	Solicitud a FEDECA de apoyo con la futura reforma de Ley de Cuerpos Penitenciarios
02/03/21	Escrito de disconformidad sobre algunos aspectos del borrador ley de cuerpos penitenciarios del grupo de trabajo de IIPP con sindicatos, y de propuestas respecto al CST, enviado a SGIIPP, SGT, Función Pública y Hacienda
06/05/21	Solicitud de reunión con el DGEPRS y SGRRHH
27/05/21	Reunión SGIIPP y SGRRHH sobre: borrador de futura ley de cuerpos penitenciarios, teletrabajo, puestos directores A1, aumentos niveles técnicos y puestos directivos, formación obligatoria para puestos directivos y concursos. Entrega de entrevista al SGIIPP para el Boletín ATIP.
12/06/21	Reunión Consejo

08/07/21	Comunicado de felicitación a los miembros del CST nombrados en puestos de direcciones de establecimientos penitenciarios
07/09/21	Comunicado de apoyo a los equipos directivos de los CP
17/09/21	Reunión Consejo
21/09/21	Escrito de propuestas de teletrabajo a la SGIIPP y preparación del Congreso

La SGIIPP ha contestado a todos nuestros escritos y solicitudes, excepto el de la queja de la falta de nombramientos A1, aunque se trató en reuniones posteriores. En las reuniones del Consejo Ejecutivo de ATIP también se han tratado subvenciones por formación, problemas laborales y de conciliación presentados por compañeros/as y se han tomado acuerdos al respecto. Se han hecho gestiones telefónicas y de correo electrónico tanto con responsables de IIPP como con compañeros/as.

Asuntos propuestos por ATIP, que la SGIIPP ha llevado a cabo:

Nombramientos de mujeres del CST en puestos directivos.
Creación de un departamento de igualdad y protocolo para el acoso sexual y por razón de sexo.
Productividad para mandos de centros penitenciarios que sustituyan al director/a.
Mayor transparencia en algunas comisiones de servicio.
Mantenimiento de la regulación de un día de libranza tras incidencias de fin de semana para puestos directivos de los centros.
Oferta de las plazas vacantes de internos temporales del CST, a funcionarios de carrera del CST

Asuntos propuestos por ATIP no satisfechos:

Formar parte del grupo de trabajo de ley de cuerpos penitenciarios.
Negociación efectiva con Hacienda y Función Pública para la subida de nivel del CST y puestos directivos, al menos, el de direcciones de centros tipo.
Formar parte del grupo de trabajo de ley de cuerpos penitenciarios
Realización de prácticas para el CST de nuevo ingreso con los mandos para el desempeño de puestos directivos
Elaboración de cursos específicos para Subdirectores/as, Administradores/as y Directores/as
Instauración de teletrabajo para el CST en determinadas circunstancias

Memoria de gestión de la comisión de estudios 2019-2021

José Manuel Bermudo Castellano
 Presidente Comisión de Estudios

La Asociación del Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias (ATIP, por su denominación original: Asociación de Técnicos Superiores de IIPP), tiene, conforme a sus Estatutos (registrados originalmente en junio de 1997), los siguientes órganos de gobierno:

El Congreso

El Consejo Ejecutivo

Las Comisiones

En cada Congreso se elegirá “obligatoriamente” una “Comisión de Estudios e Investigación”, órgano dependiente exclusivamente del Congreso.

Su función (evidente) es la de realizar todas aquellas actividades de “estudio, investigación y formación” relacionadas con la actividades propias de la “Institución Penitenciaria” (propias no de ATIP, sino de IIPP).

Los miembros de la Comisión de Estudios (un máximo de 8 conforme a los Estatutos) son elegidos mediante sufragio directo y secreto, directamente por el Congreso. A excepción de aquel que elige el Consejo Ejecutivo como enlace entre ambos órganos (Consejo Ejecutivo y Comisión de Estudios).

Para la elección de los órganos rectores no cabe la delegación de voto como para otras cuestiones que aborde el Congreso.

En el XI Congreso Ordinario celebrado en Madrid en 2019 se eligió, por un mandato de 2 años, una Comisión de Estudios compuesta por:

Francesca Melis Pont

Psicóloga Servicios Centrales

Carolina Lopez Magro
 Psicóloga CIS Victoria Kent

Héctor Cristóbal Luengo
 Jurista CP Madrid IV

Máximo González Bernal
 Jurista CIS Granada

Oscar Herrero Mejias
 Psicólogo CP Cáceres

José Manuel Bermudo Castellano
 Sociólogo. Servicios Centrales

Almudena Pulido del Castillo
 Psicóloga. Servicios Centrales

Posteriormente, al pasar Almudena Pulido a ser Secretaria del Consejo Ejecutivo, fue sustituida por la primera suplente:

Sonia Tomás Alonso
 Psicóloga CP Madrid V

El Consejo Ejecutivo, elegido en ese mismo Congreso, designó en su sesión constitutiva a José Sánchez Isidoro (Psicólogo) como vocal de “enlace” con la Comisión de Estudios.

Y en la primera reunión tras el Congreso, los miembros de la nueva Comisión de Estudios eligieron como Presidente a Jose Manuel Bermudo y a José Sánchez Isidoro como Secretario.

En los dos años transcurridos hemos desarrollado una serie de actividades, muy limitadas obviamente por la pandemia.

Resumimos:

BOLETINES de ATIP

Nº 36 (2020)

Recoge, entre otras cuestiones, actas y acuerdos del XI Congreso.

Nº 37 (2021)

Que ha llegado a los afiliados, autoridades, juzgados, departamentos universitarios de interés para ATIP, etc. a finales de este pasado mes de septiembre.

JORNADAS y LIBRO

La pandemia impidió desarrollar las XI Jornadas de ATIP en Almagro, que iban a celebrarse en el otoño de 2020. El brote inicial de marzo de 2020 nos encontró en los inicios de la organización.

ENCUENTROS DE ATIP

Hemos organizado 2 eventos bajo esta denominación:

1.- Jornada sobre el traslado de personas presas y penadas en la Unión Europea

Fecha: 21 de enero de 2021

“Presentación de la Jornada y de los MOOCs de los proyectos RePers y Trust&Action” David Soto Díaz (Profesor contratado interino de Derecho procesal de la Universidade da Coruña)

“Dificultades en la construcción del espacio cautelar europeo. La orden europea de vigilancia y las razones de su fracaso” Ana Neira Pena (Profesora Contratada Doctora de Derecho procesal de la Universidade da Coruña)

“El reconocimiento mutuo de las medidas alternativas a la prisión provisional en casos de violencia de género”. Patricia Faraldo Cabana (Catedrática de Derecho Penal de la Universidade da Coruña)

“Programas de traslado de reclusos extranjeros a prisiones de sus países de origen: Lí-

mites estructurales”. José Ángel Brandariz García (Profesor Titular de Derecho penal de la Universidade da Coruña)

2.- Mesa redonda Telemática: “Reinserción comunitaria de los delincuentes sexuales. El programa Círculos de Apoyo y Responsabilidad”

Fecha: 29 de septiembre, a través de la plataforma Zoom. Modera: El Presidente de la Comisión de Estudios.

“Contextualización del programa Círculos. Su aplicación en la Administración Penitenciaria española”. Laura Negredo López, Subdirectora Gral. Adjunta de Medio Abierto y de Penas y Medidas Alternativas

“CerclesCat: la experiencia de la implementación de Círculos de Apoyo y Responsabilidad en el contexto catalán”. Thuy Nguyen Vo, Investigadora del Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (GEAV) de la Universidad de Barcelona

INFORMACION

El correo electrónico (corporativo en unos casos, personal en otros) sigue siendo el recurso básico de transmisión de información sobre masters, cursos, jornadas, publicaciones de interés profesional, conferencias o mesas redondas...

Seguimos constatando que la información que nos llega y reenviamos a los afiliados es mucho mayor del ámbito de la Psicología que en el del Derecho o la Criminología.

“Este documento es para uso interno de ATIP y la información que contiene es reservada y no puede ser reproducida mediante cualquier medio, remitida o entregada a personas ajenas a la organización sin la previa autorización de ATIP”.

Informe Tesorería

José Luis Argenta de la Aldea
Tesorero

INGRESOS NOV 2019-OCT 2021	CUANTÍA
CUOTAS AFILIACIÓN	64.360,00
TOTAL INGRESOS	64.360,00

GASTOS NOV 2019-OCT 2021	CUANTÍA
REUNIONES ACTOS DIETAS	
CONGRESOS	9.374,05
COMISIÓN ESTUDIOS CONSEJO EJECUTIVO	8.952,46
SUBTOTAL	18.326,51
SERVICIOS	
POSTALES	149,85
INFORMÁTICOS	1.853,44
BANCARIOS	1.911,00
PUBLICACIONES	3.769,60
SUBTOTAL	7.683,89
CUOTAS	
FEDECA	5.000,00
SEGUROS	26.612,69
SUBVENCIONES	800,00
SUBTOTAL	32.412,69
TOTAL GASTOS	58.423,09

SALDO ANTERIOR 01 NOV 2019	11.517,37
+INGRESOS NOV 2019-OCT 2021	64.360,00
HABER:	75.877,37
-GASTOS DEBE	58.423,09
SALDO ACTUAL 15 OCT 2021:	17.454,28

¿Por qué soy ATIPica?

Rosa Sobrino Sobrino
CSTIP Psicóloga
Técnico de salud laboral

Cuando la Comisión de Estudios me planteó la realización de un artículo explicando mis motivaciones para ser afiliada de ATIP, he de confesar mi sorpresa, no tanto por la oportunidad de la propuesta, lógica al ser uno de los puntos que se van repitiendo a lo largo de todas las revistas, y por tanto, tarde o temprano, te toca definirte, sino por intentar expresar de manera resumida las razones por las cuales soy de ATIP o más bien, como figura en el título de esta explicación, ¿por qué soy atípica?.

He de manifestar que me gustan los retos y esta Asociación supone unos cuantos, siendo el principal, la discrepancia entre lo que plantea y su escasa posibilidad de lograrlo, habida cuenta que no se encuentra en ninguno de los órganos de decisión que determinan de manera importante las políticas de personal y en concreto lo que nos atañe de manera directa.

Es, precisamente, esa dificultad, la que hace darme cuenta de la necesidad primero, de la propia existencia de ATIP, para constituirse como el medio a través del cual los Técnicos pueden expresar su voz y aspiraciones, pero, a la vez, incidir y concienciar de la importancia de que, esta Asociación, inicie una transición hacia el sindicalismo y por tanto, pueda aspirar a escalar los lugares de decisión administrativa que correspondan, tomando más relevancia y peso dentro y fuera de la institución penitenciaria.

En concordancia con esto, creo que no hay que desanimarse, sino trabajar más desde las Juntas de Personal en las que estamos presentes y desde FEDECA, donde somos socios con una relevancia cada vez mayor, para concienciarnos de que en las próximas elecciones tenemos que movernos y, al menos, presentar candidatura en todas las circunscripciones electorales, y obtener delegados que nos permitan ver más horizonte y ampliar otras posibilidades antes impensables, para nuestro colectivo.

Aunque esta visión pueda parecer negativa no lo es en absoluto, porque a pesar de años de pedir y esperar, hoy, se han conseguido retos que siempre han estado entre los objetivos de ATIP y que paso a reseñar:

- Provisión de puestos de trabajo en la Secretaría General de Nivel 26 por Técnicos. Las jubilaciones que se están produciendo de los funcionarios que las ocupaban, del Grupo A2, están siendo ocupadas por funcionarios del Grupo A1.
- Incremento de la presencia del Grupo A1 en las direcciones de los centros penitenciarios, independientemente del tamaño de los mismos. Hasta este momento, el mantra que existía en el Centro Directivo para no nombrar a Técnicos para ocupar esas plazas, era que no nos interesaban las direcciones. Los hechos constatan la falacia de dicho planteamiento, al ver la realidad actual.
- Potenciación de los Servicios de Prevención con la presencia cada vez mayor de funcionarios del Grupo A1 como Técnicos de Prevención.
- Cobertura de las Jefaturas de los Servicios de Prevención de zona con funcionarios del Grupo A1, dado que el nivel asignado al puesto es el 27, provisión a la que se está dotando de agilidad y de cobertura en algunos casos, que llevaban tiempo sin titular.

Obviamente, estas mejoras, importantes y reclamadas, no agotan todas las posibilidades reales y desde esta realidad, sin dejar de lado otras aspiraciones largamente perseguidas, debemos comenzar a pensar en concreto, en la creación de puestos de trabajo de promoción horizontal, mientras se van afianzando más direcciones de los centros, puestos de trabajo de niveles 26 y superiores.

Estas observaciones aquí expuestas, nos dan una idea de los objetivos que como Técnicos tenemos en la promoción de nuestro grupo y en la búsqueda y cobertura de puestos de mayor responsabilidad y complejidad. Todo esto, de por sí, ya supone un reto importante de cara al futuro, sin olvidar la famosa barrera del nivel 26.

¿Merece la pena ser de ATIP?.

Yo, creo que sí.

Estructura y funciones de la Inspección

Alejandra Piedra Antón
 CSTIP Psicóloga
 Psicóloga IIPP
 Inspectora

1. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS E INSPECCIÓN

El Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

El Ministerio del Interior se estructura en distintos órganos entre los que se encuentran la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, de la que depende la Dirección General de Ejecución Penal y Reinserción Social y en cuatro órganos directivos con nivel de Subdirección General, entre los que se encuentran la Subdirección General de Análisis e Inspección.

En el Real Decreto 952/2018 de 27 de julio que también desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, modificó la denominación de nuestra Subdirección, de Subdirección General de Inspección a Subdirección General de Análisis e Inspección. Desde mi punto de vista una denominación acertada, dado que desde la Subdirección se realizan no solo funciones de inspección, sino que también tiene un importante cometido, que es el de analizar incidentes y datos para conocer la evolución de distintas áreas y materias que concurren en nuestro ámbito penitenciario.

2. FUNCIONES

En el Real Decreto se especifican las funciones de la Subdirección General de Análisis e Inspección que serían:

- ✓ Seguimiento y evaluación de actividades penitenciarias que conlleva la ejecución penal.
- ✓ Función inspectora sobre los servicios, organismos y centro de la Administración Penitenciaria, especialmente en lo que se refiere a personal, procedimientos, instalaciones y dotaciones.

- ✓ La tramitación de las informaciones reservadas y de los expedientes disciplinarios incoados a los funcionarios y personal destinados en todas sus Unidades.
- ✓ La tramitación de expedientes de responsabilidad patrimonial que afecten a la Administración Penitenciaria.
- ✓ La atención y resolución de las quejas y reclamaciones de los internos relativos al funcionamiento y actuación de los servicios penitenciarios.

3. ORGANIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN

Al frente de la Subdirección está el Subdirector General de Análisis e Inspección del que dependen dos Jefaturas de Área:

- ✓ Jefatura de Área de Inspección.
- ✓ Jefatura de Área de Servicios Jurídicos

Ambas Jefaturas de Área son de libre designación.

La Inspección está conformada por Inspectores de Servicios, Inspectores Adjuntos, Técnicos Superiores Jurídicos y personal auxiliar.

En la actualidad en número de Inspectores de Servicios es de 13, de los que 9 pertenecen al Cuerpo Superior de Técnicos y se distribuyen de la siguiente manera: 5 psicólogos y 4 juristas.

Por otro lado, hay 8 Inspectores Adjuntos que además de sus cometidos, sirven de apoyo a los Inspectores.

El trabajo se distribuye de la siguiente manera:

- A) Los Centros Penitenciarios están agrupados según la Comunidad Autónoma a la que pertenezcan en 9 zonas, estando asignada

cada una de ellas a un Inspector de Servicios. Estos Inspectores dependen del Jefe de Área de Inspección. Las zonas son las siguientes:

1. Zona de Valencia y Murcia.
2. Zona de Castilla-Mancha.
3. Zona de Canarias-Baleares, Ceuta y Melilla.
4. Zona de Castilla-León.
5. Zona de Andalucía Oriental.
6. Zona de Andalucía Occidental.
7. Zona de Madrid.
8. Zona de Galicia, Asturias y Cantabria.
9. Zona de la Rioja, Aragón y Navarra.

Cada Inspector a su vez tiene asignado a un Inspector Adjunto por zona.

El cometido en este caso, es que cada Inspector lleve todos los asuntos, incidentes e informes que surjan en los Centros Penitenciarios de su zona. Esto supone que haya un contacto más estrecho con los Directores/as que pertenecen a su zona, llegando muchas veces a ser un apoyo importante para los mismos.

B) Los otros 4 Inspectores de Servicios instruyen los Expedientes Disciplinarios incoados al personal penitenciario. Dependen del Jefe de Área de Servicios Jurídicos.

La Jefatura de Área de Servicios Jurídicos cuenta además con 3 juristas. Entre las competencias que tienen asignadas están:

- Tramitación y resolución de los Expedientes Disciplinarios.
- Tramitación y resolución de expedientes de reclamación indemnizatoria.
- Resolución de recursos de reposición contra resoluciones de Expedientes Disciplinarios.

- Resolución de recusaciones interpuestas contra los instructores de Expedientes disciplinarios o Informaciones Previas.
- Asesoramiento jurídico de cualquier asunto que se tramite en la Unidad.

C) Además de las 2 Jefaturas de Área señaladas existe un Servicio de Inspección a cargo de un Jefe del Servicio que se ocupa de todas las labores burocráticas de la Subdirección General, independientemente de que pertenezcan a una u otra Área. Asimismo, gestiona los formularios de quejas y sugerencias interpuestas en los Centros Penitenciarios y son elevados a la Inspección y el control horario del personal destinado en los Servicios Centrales.

4. FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN

Como ya se ha mencionado anteriormente las funciones propiamente dichas de la Inspección están reguladas en el Real Decreto 734/2020.

Entre los asuntos tratados en la Inspección podemos destacar los siguientes:

- Informes de Inspección que son investigaciones a nivel interno sobre denuncias o hechos concretos que es necesario esclarecer. El contenido de los informes que pueden realizarse desde la Inspección es muy variado, sirva de ejemplo la siguiente casuística:
 - a) Denuncias o quejas de internos, familiares o terceras personas o entidades sobre el funcionamiento de un servicio o Centro.
 - b) Denuncias de malos tratos presentadas en la Inspección y seguimiento del libro-registro de malos tratos de los centros Penitenciarios.
 - c) Comportamientos irregulares del personal penitenciario puestos en conocimiento a través de los Directores de los Centros, compañeros o Juzgados.
 - d) Investigaciones por denuncias de acoso laboral, según lo establecido en el PPRL-1600, procedimiento de actuación

frente al acoso laboral en los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

- e) Investigaciones de conflictos laborales que puedan afectar al normal funcionamiento de los servicios.
- Informes para el Defensor del Pueblo. Habitualmente cada inspector realiza los de la zona geográfica que tiene asignada.
- Preguntas parlamentarias.
- Requerimientos judiciales.
- Informaciones Previas, cuya regulación viene recogida en el artículo 55 de la Ley 39/2015. Se pueden practicar por diversos motivos, siendo uno de ellos los fallecimientos por suicidio de internos para verificar el cumplimiento de la Instrucción 5/2014 Programa Marco de Prevención de suicidios.
- Expedientes de averiguación de causas.
- Recompensas. Vienen reguladas en la Disposición Adicional Tercera del vigente Reglamento Penitenciario y se conceden, previo expediente realizado al efecto, el 24 de septiembre, día de Ntra. Sra. de la Merced, Patrona de la Institución.

Otras funciones de la Inspección:

- Visitas de Inspección. Se programan periódicamente visitas a los Centros Penitenciarios y a los Centros de Inserción Social. Habitualmente a cada visita acuden dos inspectores, cada uno experto en áreas diferenciadas. La finalidad es conocer el funcionamiento y aplicación de las Instrucciones de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, detectar anomalías y/o buenas prácticas. Lo más importante es destacar los puntos fuertes y subsanar aquellos aspectos que se pueda detectar que no funcionan correctamente.
- No menos importante es la Inspección de Guardia, que funciona todos los días del año,

24 horas al día. La Instrucción 5/2006 regula las situaciones que pueden producirse en los Centros Penitenciarios y que es necesario comunicar a la Inspección de forma inmediata: incidentes regimentales graves tales como motines, plantas colectivos, agresiones a funcionarios, fallecimientos de internos, evasiones, incendios, etc., y en general, aquellos incidentes que alteran la vida regimental de un centro, así como cualquier circunstancia que requiera ser conocida inmediatamente por el Centro Directivo.

Durante el fin de semana la Inspección de Guardia gestiona los traslados y permisos extraordinarios de los internos.

Durante la pandemia la Inspección también jugó un papel importante recogiendo datos sobre funcionarios e internos afectados por Covid. Mientras estuvo vigente el estado de alarma a través del R.D. 463/2020, la Inspección de guardia continuó funcionando con total normalidad.

Como resultado de los incidentes comunicados por los Centros Penitenciarios a la Inspección de Guardia, se realiza un informe-resumen por cada incidente que se eleva al Secretario General, Director General y Subdirectores Generales, para que tengan conocimiento de los sucesos más importantes que acontecen en el día a día.

“Más allá del bien y del mal: experiencias de una psicóloga forense”

Almudena Pulido del Castillo.
Inspectora de Servicios. SSCC.

Virginia Barber Rioja. Editorial Debate, 2019. 224 páginas.

He decidido recomendar a los ATIPÍcos la lectura de este ensayo ya que es un libro a caballo entre la divulgación científica y el entretenimiento, de fácil lectura, pero con terminología técnica y profesional, que compagina la presentación de casos con descripciones del sistema judicial, penitenciario y académico estadounidense, aportaciones teóricas, menciones a artículos y libros, e impresiones personales de la autora fundamentadas en sus años de experiencia laboral.

Se trata del primer libro de Virginia Barber quien, si bien, es licenciada en psicología por la Universidad Pontificia de Comillas, ha desarrollado toda su carrera profesional en Nueva York (EE. UU). Pese a su juventud, ha ejercido en lugares tan enriquecedores e históricamente interesantes como el Departamento de Psiquiatría del Hospital Bellevue, el hospital público más antiguo de EE.UU., donde realizó prácticas de estudios de máster y doctorado, fue psicóloga residente y posteriormente doctora. En dicho departamento se atiende a internos de la prisión de la ciudad que se encuentran en fase aguda, y a los recién arrestados que se encuentren inestables a nivel psiquiátrico. La autora también ha desarrollado su labor en un programa de alternativas al encarcelamiento, lo que le llevó a reflexionar acerca de la criminalización de la enfermedad mental: informa que en aquel país, cada año, más de 700.000 personas con Trastorno Mental Grave son admitidas en centros penitenciarios. No es de extrañar que allí existan los Juzgados de Salud Mental, con jueces específicamente formados en enfermedad mental y drogadicción. De otro lado, Virginia también ha llevado a cabo informes periciales forenses en el ámbito privado para procedimientos penales, civiles o de inmigración.

Actualmente, la autora ocupa el puesto de Directora de Salud Mental de Rikers Island, la segunda prisión más grande de Estados Unidos (una población reclusa de entre 8.000 y 12.000 internos, y 10.000 funcionarios de prisiones) y una de las tres cárceles con más pacientes psiquiátricos del país.

Lo que a mi juicio hace destacar esta obra es que está salpicada de anécdotas personales e historias de delincuentes con los que Virginia Barber ha intervenido a lo largo de su carrera profesional. Estos relatos sirven de estructura tanto para ejemplificar los conceptos clave de la psicología forense como para explicar las numerosas dudas y vacilaciones,

incluso admitiendo errores, que la autora muestra, suponiendo un brutal ejercicio de honestidad profesional. De hecho, ella misma admite que lo que la llevó a comenzar a escribir este libro fue la enorme frustración sentida al reencontrarse con un paciente con trastorno psicótico al que creía rehabilitado, sensación que me atrevo a afirmar que muchos de nosotros hemos experimentado. Además, salpica esta suerte de “memorias profesionales” con eventos históricos vividos por ella como el atentado a las Torres Gemelas o el huracán Sandy.

El libro se compone de 9 capítulos, el primero de los cuales se denomina “**Espero no volver a verte**”, expresión que estoy convencida que todo profesional penitenciario ha utilizado como despedida hacia un interno o residente, retorciendo su valor semántico habitual hasta otorgar a dicha frase la connotación de buen deseo. Aprovecha para explicar el concepto de imputabilidad criminal y su aplicación en el ordenamiento jurídico estadounidense, con un repaso histórico a dicho término.

El segundo capítulo, “**Confesiones**”, aprovecha los relatos de dos sucesos que conmocionaron a la sociedad americana: “*los cinco de Central Park*” –un grupo de jóvenes afroamericanos fueron condenados por la violación a una mujer blanca, y absueltos años después dada la confesión tardía del único culpable- junto al de la desaparición de Etan Patz, un niño de 6 años y la confesión del responsable de dicho crimen, 31 años después. Se relaciona este suceso con el famoso “*crimen de Cuenca*” en nuestro país, ejemplo de sentencia condenatoria basada en confesiones falsas inducidas por interrogatorios policiales con mala praxis. Y es que se dan factores situacionales e individuales por los que personas inocentes pueden acabar confesando crímenes que no han cometido. Ello, a pesar de ser un fenómeno conocido y estudiado en numerosos artículos científicos, sigue siendo un concepto difícilmente creíble para, por ejemplo, los miembros de un jurado popular. Es por eso que cada vez es más habitual que los jueces estadounidenses, según relata Virginia Barber, admitan los testimonios de psicólogos clínicos o psiquiatras que instruyan al jurado en este sentido, evitando, por supuesto, opinar sobre la culpabilidad de las personas juzgadas.

El tercer capítulo está dedicado al concepto de “**Empatía**”, y describe el trabajo tanto de investigación como durante su residencia (la formación de los

psicólogos en EE.UU. es muy similar a la de los médicos) realizado por la autora en el Kirby Forensic Psychiatric Center de Manhattan, donde son derivados quienes han cometido actos delictivos pero han sido declarados inimputables, quienes se han considerado incapacitados para ser juzgados hasta reducir su peligrosidad criminal, y pacientes que, si bien no han cometido ningún acto criminal, requieren, por su grado de violencia, un lugar de internamiento con altas medidas de seguridad. Aprovecha la autora para describir el concepto de peligrosidad y el proceso histórico por el que se incluyeron valoraciones de riesgo en el sistema judicial americano. Otro constructo relacionado que desgrana es el del arrepentimiento, mencionando lo difícilmente objetivable que puede ser, y la paradoja de que sea un concepto clave para la toma de decisiones penitenciarias y judiciales.

También explora la necesidad de una alianza terapéutica sólida y positiva con los residentes, y la dificultad para ello en un ámbito donde el contenido de la intervención terapéutica forma parte del proceso de decisión para establecer penas y medidas a los individuos. En cuanto a la empatía que se puede llegar a experimentar hacia las vivencias de quienes han cometido los crímenes más atroces que una mente humana pueda imaginar, es interesante la cita de Leslie Jamison escogida por la autora: *“imaginarse el dolor del otro con demasiada claridad puede ser tan dañino como no imaginárselo nada”*.

El capítulo 4 se denomina **“Peligrosidad”**. Virginia Barber realizó evaluaciones diagnósticas en el Juzgado de Salud Mental de Queens para ayudar a jueces y fiscales a determinar quiénes podían beneficiarse de medidas alternativas a las penas de privación de libertad. Es lo que se denomina **“justicia terapéutica”**, aplicable a personas con TMG. En todos los casos, esos jueces y fiscales necesitan conocer el grado de peligrosidad de los sujetos para establecer si es adecuado un tratamiento en comunidad. Explica el dañino fenómeno de la sobreestimación de la peligrosidad en delincuentes con TMG y la necesidad, detectada históricamente, de no hablar de **“peligrosidad”** sino de **“riesgo”**, ya que el primer término ha demostrado tener poca utilidad clínica, y el riesgo de cometer delitos tiene en cuenta factores estáticos y dinámicos y no sólo del individuo, sino de su ambiente, obteniéndose gracias a instrumentos actuariales o estadísticos.

El quinto capítulo, **“Psicopatía”**, hace un recorrido por el concepto más controvertido y a la vez, que más interés crea de todos los que normalmente son utilizados por los profesionales que intervienen con delincuentes. En este epígrafe, se relatan las dificultades de intervención con internos en establecimientos cerrados que presenten un elevado índice de psicopatía, dada su frialdad

emocional, su capacidad de manipulación y la simulación de sintomatología. Expone sin rubor los sentimientos que puede generar a un profesional el enfrentarse a sujetos con esta estructura de personalidad, por más que haya sido estudiado el fenómeno. Se aprovecha para ahondar en el concepto de **“trastorno de personalidad”** según el DSM-5 y su distinción del concepto **“trastorno mental grave”**, y recuerda que la psicopatía, como tal, no aparece en el mencionado sistema de clasificación diagnóstica, y que desde hace décadas (¡o siglos!) supone debate y desacuerdo entre los profesionales para determinar su definición, causas y tratamiento. Se explicitan las diferencias entre Trastorno Antisocial de Personalidad y Psicopatía, y se exponen casos ejemplares de cada uno de ellos. Por último, hace un análisis de los avances y limitaciones que ha supuesto la generalización de la aplicación de la Escala de Psicopatía de Hare en tanto, al haberse extendido tanto su uso, quizá estemos solapando el concepto con los resultados en dicho instrumento. Por ello, se proponen otros modelos para la conceptualización de la psicopatía, y se arroja una serie de cuestiones que la ciencia tiene pendiente de abordar con respecto a este constructo.

El sexto capítulo está dedicado al **trauma** y es un exquisito intento de explicar que **“la mente criminal es, muy a menudo, una mente traumatizada”**. Dado que la mayor parte de la población penitenciaria ha vivido experiencias traumáticas, se ahonda en la necesidad de explorar a fondo la infancia y adolescencia de los sujetos bajo internamiento. La autora también presenta el Trastorno por Estrés Postraumático ya que, aunque en un primer momento fue descrito por la sintomatología de soldados que regresaban de una guerra, con posterioridad se ha demostrado su prevalencia en sujetos que hayan vivido, en primera o tercera persona, cualquier tipo de evento traumático. Expone que, aunque se presupone que se trata de un trastorno de elevada prevalencia en población penitenciaria, es complicado de diagnosticar en este contexto, precisamente por los factores estresantes que le son intrínsecos. Además, el hecho de que los internos en centros penitenciarios no solo hayan vivido una experiencia traumática, sino repetidos episodios, especialmente durante la niñez, hace que presenten una sintomatología algo diferenciada. Por ello, se desarrolló el concepto **“trastorno por estrés postraumático complejo”**. Virginia Barber relaciona directamente que un gran porcentaje de la violencia acontecida en las cárceles es consecuencia de las dificultades de regulación emocional que origina el trauma.

El capítulo siete se centra en la casuística del trabajo forense con los **delincuentes sexuales**, relacionando lo tratado en el capítulo anterior con este tipo de delitos, ya que puede aparecer sintomatología postraumática en los autores de determinados

crímenes. Las agresiones sexuales suelen provocar un alto interés en la sociedad, por lo salvaje del acto, y ello a menudo va seguido de cambios legislativos que suponen más una reacción a la alarma social generada que a mejorar el sistema judicial en base a la evidencia empírica. Como ejemplo, se menciona la ley que regula los registros públicos de agresores sexuales, que, 20 años después de su aplicación, no se han demostrado eficaces para la disminución de la reincidencia, fracasando como medida disuasoria. Esto es porque, como está ampliamente demostrado, en casos de abuso infantil a menudo el agresor es alguien del entorno directo del menor. Además, se combate, con datos objetivos la idea – generalizada gracias a los medios de comunicación– que esta tipología delictiva presenta altos niveles de reincidencia. Para finalizar, la autora explica las características de los distintos trastornos parafilicos según el DSM-5.

El octavo capítulo se denomina “**Aislamiento**”, y se dedica a esta habitual situación en las cárceles, que en Estados Unidos denominan “*confinamiento en solitario*” y suponen unas 22 horas de encierro en solitario en una celda. Explica la dificultad de obtener datos acerca de los reclusos que se encuentran en situación de internamiento en las cárceles de todo el mundo, dada la ausencia de transparencia en las estadísticas, así como las profundas secuelas psicológicas que este régimen de vida provoca: síntomas psicóticos, ataques de pánico depresión, apatía y letargo, conducta violenta, ira descontrolada, síntomas disociativos e incluso conducta suicida. Por ello, la autora insiste en la limitación temporal que ha de tener la medida, así como de la cautela que ha de tenerse para aplicarla en colectivos de mayor vulnerabilidad, recogiendo que en los últimos años las prisiones federales han disminuido el uso del confinamiento en solitario y que esto provocaba, curiosamente, una reducción del número de agresiones a funcionarios.

El último de los capítulos, “**Supervisión**”, describe el necesario seguimiento y apoyo que deben tener quienes empiezan su andadura en un ámbito tan complicado y sensible como es el nuestro. Explica su mayor reto: al asumir el puesto de directora clínica del departamento de salud mental de Correctional Health Services (organismo que provee de servicios médicos y de salud mental a nueve cárceles y tres centros de detención), trata de conseguir que los objetivos terapéuticos y de seguridad de las organizaciones se respeten y coordinen. Traslada un hecho motivador: que en prisiones como Rikers Island, los psicólogos desempeñan un papel tremendamente importante al liderar los distintos equipos clínicos. Debido a los requisitos académicos necesarios para poder ejercer, hay una elevada demanda de psicólogos para las prisiones y escasez de candidatos a ocupar dichas plazas. Ello le llevó

a crear un sistema de postdoctorado en el que los psicólogos pudieran realizar su labor durante un año en aquel centro penitenciario bajo supervisión hasta conseguir la licencia para ejercer. Estos profesionales cuentan con supervisión individual de un doctor asignado a cada uno, así como una supervisión grupal semanal. Tras la experiencia piloto, Virginia defiende la importancia de la supervisión clínica en la formación de los psicólogos, no solo para ayudar a decidir el rumbo de la intervención en profesionales con poca experiencia, sino también para ayudar a mantener el equilibrio psicológico que puede provocar un trabajo que te expone al trauma, a la desesperación y a la maldad humana evitando caer en la desensibilización. Realiza una interesante distinción entre dignidad y respeto que recomienda seguir en cuanto al trabajo con delincuentes. Tras finalizar este programa de postdoctorado, muchos profesionales se muestran motivados a continuar trabajando en el entorno penitenciario.

¿Por qué como técnico penitenciario recomendaría este libro? Porque se trata de una obra que puede tanto entretener y cultivar a los no doctos en la materia, como servir de espejo para la práctica profesional de los lectores que ejerzan en el ámbito penitenciario. Además, en contra de lo que pueda parecer por lo lejano del contexto, menciona problemas comunes al sistema penitenciario español y que cualquier profesional penitenciario puede vivir, por ejemplo, la dificultad de abordaje de episodios psiquiátricos agudos en centros penitenciarios. Se aborda a lo largo de toda la obra, transversalmente, la relación entre delincuencia e inmigración en aquel país, recalca lo imprescindible del trabajo en equipo y lo más importante: Virginia hace numerosos alegatos en defensa del ejercicio de una psicología forense que utilice tratamientos y procedimientos de evaluación basados en la evidencia, si bien es consciente, como sin duda lo somos muchos de nosotros, de las limitaciones de los recursos disponibles y del desgaste motivacional que ello puede suponer, además de los problemas mentales o situaciones a trabajar para las que (aún) no existen aproximaciones con la suficiente evidencia.

A mi juicio, se trata de una obra muy humana y humilde, donde la autora, pese a su brillante formación académica y su extraordinaria trayectoria laboral, no duda en reconocer que ha sido víctima del “síndrome de la impostora”, o de admitir la sintomatología sufrida durante sus primeros años de ejercicio, fruto del impacto de su trabajo en su vida personal.

Virginia Barber reutiliza el título de la famosa obra de Nietzsche con gran acierto y no me cabe duda que su lectura servirá a muchos técnicos penitenciarios de espejo y reflexión.

AFILIADOS/AS: ATIP está compuesta actualmente por Juristas y Psicólogos/as en puestos de técnicos de Establecimientos Penitenciarios, Sociólogos/as, Pedagogos/as, Subdirectores/as, Directores/as, así como en puestos de diferentes niveles del Centro Directivo, en otras Administraciones, etc.

CUOTA AFILIACIÓN: 9 € al mes (a través de habilitación o transferencia bancaria). Puedes descargar el formulario en www.atip.es

CONTACTO PARA AFILIARSE: Dirección de correo: secretario@atip.es

QUIÉN PUEDE AFILIARSE: Cualquier funcionario/a del Cuerpo Superior de Técnicos de IIPP, aun prestando servicios en otra Administración. Quienes se encuentren en situación de jubilación no pagan cuota, salvo que formen parte de los órganos colegiados. Puede ser colaborador/a cualquiera.

PRINCIPIOS: ATIP actúa, en la lucha de sus intereses, evitando siempre el conflicto, las faltas de respeto y actuando desde el diálogo.

“Si estamos junt@s no hay nada imposible”



¿Por qué formar parte de la Asociación Profesional de Técnicos de IIPP?

- ✓ Somos la única Asociación Profesional que agrupa específicamente a los Técnicos de Instituciones Penitenciarias, integrada en la **Federación de Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA)**.
- ✓ Realizamos funciones de información permanente via email (y/o dirección postal), sindicales, de formación, de defensa de derechos e intereses y de asesoramiento.
- ✓ Colaboramos con la Secretaría General de IIPP para la mejora del Cuerpo Técnico y transmitir la situación de los técnicos. Así como asesoramiento y mediación si lo solicitan.
- ✓ Celebramos cada 2 años las **Jornadas Formativas de ATIP** con alojamiento y comida durante 3 días. Es un evento donde compartimos experiencias y opiniones, e intervienen profesionales del mundo académico, de otras Administraciones, técnicos, etc.

- ✓ Cada 2 años celebramos el **Congreso de ATIP**, que se realiza en Madrid durante una jornada de mañana y tarde.
- ✓ Celebramos **Congresos Penitenciarios** con el Colegio de Abogados de Málaga, así como otras **actividades formativas** o de interés con otros órganos y colegios profesionales.
- ✓ Cada afiliado tiene derecho a una **subvención por formación relacionada con su trabajo**, de hasta 100 € por año. Así como la posibilidad de **publicar artículos** en nuestra revista y compartir opiniones y abrir debates.
- ✓ Disponemos de una **póliza de seguros** con las siguientes **GARANTÍAS** por ser afiliado/a:
 - Cobertura económica en casos de suspensión de empleo y sueldo.
 - Asistencia jurídica telefónica.
 - Defensa laboral en vía administrativa.
 - Protección jurídica respecto a responsabilidad penal.

NUESTROS OBJETIVOS SINDICALES Y PROFESIONALES:

- ❖ Apoyo a los Técnicos de cualquier nivel/puesto y **lucha por la promoción profesional digna**, fomentando el **principio de igualdad y la formación**, así como el principio de no discriminación de Técnicos por cualquier razón.
- ❖ **Eliminación de la Exclusión 11**, la cual a día de hoy nos impide acceder a determinados puestos de trabajo de otras Administraciones.
- ❖ Impulso por la **mejora de las condiciones profesionales** y conciliación, abogando por el nombramiento del subgrupo A1 para desempeño de puestos **directivos** y **evitar incongruencias jerárquicas**.
- ❖ Impulso por una **mejor reordenación de los puestos de trabajo** y **mayor valoración del trabajo de los técnicos**.

- ❖ Impulso por la **modificación de la Ley de Cuerpos Penitenciarios de 1970** para adaptarla al contexto actual. Aumento del **nivel** de los técnicos en el acceso al Cuerpo, así como del de determinados puestos de trabajo, como los de mandos de Establecimientos Penitenciarios y justa compensación de incidencias.
- ❖ Impulso por la **modificación de la legislación penitenciaria y modernización de la Administración Penitenciaria**.
- ❖ ATIP está representada en **FEDECA** en su Junta de Gobierno. Sus objetivos son el desarrollo normativo de la Función Directiva, imparcialidad política en puestos de libre designación y desempeño de órganos de gobierno por funcionarios públicos. Acceso a órganos directivos en base al mérito, capacidad y formación.





SOLICITUD DE AFILIACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE:

DNI:

CENTRO DE TRABAJO:

ESPECIALIDAD:

PUESTO DE TRABAJO:

FECHA NACIMIENTO:

CORREO ELECTRÓNICO PARA RECIBIR NUESTRAS COMUNICACIONES:

(PUEDES ELEGIR TU EMAIL DEL TRABAJO, EL TUYO PARTICULAR, O AMBOS. Las direcciones de correo aparecerán en copia oculta en nuestras comunicaciones. Ten en cuenta que hay Centros que no permiten que tu correo del trabajo envíe mensajes a direcciones externas).

En el puesto de trabajo recibirás las revistas y libros de ATIP (Si cambias de Centro tienes que comunicárnoslo).

IMPORTANTE: PARA QUE CONSTE EL ALTA EN ATIP, ADEMÁS DE REMITIRNOS ESTA SOLICITUD a secretario@atip.es o al correo @mir.es de quien ejerza la secretaría. TIENES QUE ENTREGAR UNA COPIA (en papel o por email) DE ESTA SOLICITUD AL DEPARTAMENTO DE HABILITACIÓN/NÓMINAS DE TU CENTRO DE TRABAJO.

RECUERDA: En tu declaración de IRPF puedes consignar las cuotas efectivamente satisfechas a ATIP (constan en cada nómina mensual de tu trabajo) dentro del apartado cuotas a sindicatos, para que te la **deduzcan de la declaración de la renta.**

.....

Por la presente solicito la afiliación en la Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias (ATIP), y autorizo la domiciliación de la cuota correspondiente, descontándose mensualmente de mi nómina en su caso, y la autorización para comunicar a ATIP por el Departamento de Habilitación/Nóminas del pago de mi cuota. Asimismo, he leído y estoy conforme con el documento relativo a la protección de datos de carácter personal.

En, a.....de.....de 20.....

Firmado:

(SEÑALE CON UNA X LO QUE PROCEDA)

- POR HABILITACIÓN: 9 EUROS MENSUALES. Se entregará copia de la autorización al departamento de Habilitación/Nóminas del centro de trabajo.
- POR TRANSFERENCIA BANCARIA: 9 EUROS MENSUALES. En este caso los gastos de transferencia correrán a cargo del afiliado emisor (en la cuenta que se detalla en la parte de abajo). El impago de cuota es motivo de baja automática tras apercibimiento de Atip conforme a los Estatutos.

DOMICILIACIÓN: **AUTORIZO** para que por parte del Departamento de Habilitación/Nóminas se descuente e ingrese mensualmente la cuota de ATIP (9 €), a favor de la ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (ATIP), NIF: G81771669, en:

ENTIDAD: BANCO SANTANDER. OFICINA: COLMENAR VIEJO, C/MARQUÉS DE SANTILLANA

CÓDIGO DE CUENTA: **IBAN: ES 58 0049 5179 59 2810071642** **BIC: BSCHESMMXXX**

Firmado:

Apartado de Correos nº 14154 Madrid. Correos electrónicos: secretario@atip.es presidenteconsejo@atip.es

INFORMACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS EN EL ÁMBITO SINDICAL Y ASOCIACIONES PROFESIONALES

(actualizado en junio 2020)

El tratamiento y protección de los datos personales se encuentra amparado en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales** **Reglamento Europeo de Protección de Datos 2016/679**.

Conforme al Reglamento Europeo protección de datos personales se necesita **consentimiento** inequívoco y expreso para el tratamiento y cesión de datos personales. Puede ejercitar los **derechos** de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad ante la secretaría de ATIP (secretario@atip.es) mediante solicitud escrita acompañada de copia del DNI.

Art 9.2 REPD: además de cuando se otorgue consentimiento explícito, también se permite el tratamiento de datos personales, en el ámbito de sus actividades legítimas y con las debidas garantías, por una fundación, una asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que el tratamiento se refiera exclusivamente a los miembros actuales o antiguos de tales organismos o a personas que mantengan contactos regulares con ellos en relación con sus fines y siempre que los datos personales no se comuniquen fuera de ellos sin el consentimiento de los interesados.

El responsable del tratamiento de los datos personales es la ATIP, con domicilio a efectos de notificación en 20014 Madrid, Apartado de correos nº 14154 y secretario@atip.es. Figura de Delegado de Protección de Datos: Secretario/a de ATIP.

Los fines del tratamiento de los datos son los siguientes:

- Confección de listas de distribución de emails para envío de información de las actividades de ATIP, de sus órganos y de sus eventos.
- Envío de información de cursos y acciones formativas, tanto de la Asociación como de otros organismos.
- Envío de boletines y libros de la Asociación.
- Información sobre FEDECA y normativa de interés.
- Control de las cuotas satisfechas por los afiliados/as.
- Actualización del puesto y datos de los afiliados/as.
- Comunicación de altas y bajas al seguro ARAG para la póliza correspondiente y su actualización de datos.
- Confección de listas de asistentes a Jornadas Formativas y Congresos.
- Intermediación con la Administración para resolución de conflictos a petición de afiliado/a.
- Fines estadísticos para la Asociación.
- Cualquier otro necesario para el cumplimiento de los fines establecidos en los Estatutos.

El Tribunal Constitucional ha señalado que el envío de información sindical mediante mensajes de correo electrónico constituye un derecho de los sindicatos amparado por el derecho fundamental la libertad sindical (STC 281/2005). No obstante, deben darse ciertas condiciones como que la empresa disponga del servicio de correo electrónico, que los envíos se realicen de modo proporcional y no perjudique el normal funcionamiento de la organización.

Consideraciones:

- a) Existen procedimientos automatizados que pueden permitir la satisfacción del derecho a la libertad sindical sin necesidad de realizar una cesión y, por tanto, minimizando los riesgos y las obligaciones de cumplimiento normativo para el empresario y el sindicato.
- b) La comunicación de datos se limitará a los estrictamente necesarios.
- c) El dato se utilizará estrictamente para la finalidad para la que fue cedido.
- d) El sindicato como cesionario está obligado a cumplir con las previsiones de la LOPD.
- e) El sindicato debe satisfacer el derecho de oposición de los trabajadores salvo en el supuesto de elecciones sindicales, momento en el cual prevalece la libertad sindical respecto del derecho a la protección de datos.

NOTA: En caso de modificación de datos respecto al cambio de puesto, destino, dirección de contacto, situación administrativa etc., tienen que comunicarlo a la secretaría de ATIP para proceder a la actualización de la base de datos cuya información es confidencial y protegida, y poder seguir enviando toda la información al destino correcto. La base de datos cumple con los requisitos de seguridad y protección de datos personales y los miembros de los órganos de ATIP están obligados a guardar secreto profesional de los datos personales que conozcan. // Los afiliados/as que pasen a situación de **jubilación** están **exentos de pagar cuota**. En estos casos, para seguir de alta en ATIP debe comunicarlo expresamente al secretario/a, y le deberá proporcionar una dirección de correo postal y electrónica para recibir las comunicaciones, revistas y libros.



Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias
Integrada en FEDECA