



Normas mínimas para la formación sobre seguridad dinámica

Grupo de Interés Especial de la EPTA



www.epta.info

Normas mínimas para la formación sobre seguridad dinámica

El presente informe ha sido elaborado por Laura Kikas (Academia Estonia de Ciencias de la Seguridad, Colegio de Justicia), Jean-Philippe Koopmansch (Servicio Penitenciario, Bélgica), Henrik Linderborg (Agencia de Sanciones Penales, Finlandia) y Ole Stageberg (Colegio Universitario del Servicio Correccional Noruego).

Los autores han desarrollado el informe como parte del Grupo de Interés Especial (SIG, por sus siglas en inglés) de la EPTA sobre formación relacionada con la seguridad dinámica. El informe ha sido revisado por los miembros del Comité Directivo de la EPTA Mikael Hurtig (Servicio Penitenciario Sueco), John Flavin (Colegio Irlandés de Administración Penitenciaria) y Lisanne Veldt (Comité de Helsinki de los Países Bajos (NHC)). El proceso se ha realizado bajo los auspicios del NHC.

El presente documento está publicado y producido con el respaldo financiero del Programa de Justicia de la Unión Europea (2014-2020), como parte del proyecto «Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies» (Atención a las lagunas existentes en la cooperación transfronteriza para las escuelas de formación penitenciaria), coordinado por el NHC. El contenido del informe es responsabilidad de los autores y representa únicamente sus puntos de vista. La Comisión Europea se exime de cualquier responsabilidad sobre el uso que pudiera hacerse de la información que contiene.

Cualquier consulta deberá dirigirse a secretariat@epta.info.

Primera publicación: 2021.
Diseño gráfico de Stephan Csikós.
www.stephancsikos.nl

Traducción de Livewords.



Co-funded by
the European Union



El Comité de Helsinki de los Países Bajos (NHC)

El NHC es una organización no gubernamental que tiene como objetivo la promoción de un estado de derecho internacional y social en el que se realicen plenamente los derechos humanos. El NHC pretende reforzar y apoyar las actividades de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales nacionales e internacionales en materia de prevención de conflictos, protección de los derechos humanos, mantenimiento del estado de derecho y promoción de la democracia en la zona de la OSCE.

En nombre de la EPTA, el NHC coordina el proyecto financiado por la UE «Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies» en cooperación con el Comité Directivo de la EPTA. La intención del proyecto es crear una red EPTA sostenible, profesional y activa que sea capaz de atender a las lagunas existentes en la cooperación transfronteriza mediante la estimulación de la participación y el intercambio dentro de la red más amplia. El proyecto comenzó en 2018 y finalizará en 2021.

El NHC también coordinará un proyecto de seguimiento financiado por la UE, que comenzará en 2021. Este proyecto seguirá reforzando la red, contribuirá a su sostenibilidad y permitirá compartir información más exhaustiva acerca de los retos que plantea el ámbito penitenciario en la actualidad.

Para más información, visite www.nhc.nl.

Red de Academias Europeas de Formación Penitenciaria (EPTA)

La red EPTA fue fundada en 2010 por responsables de academias europeas de formación de personal penitenciario con el fin de proporcionar una estructura que favoreciese el uso compartido de metodologías y contenidos de formación en toda Europa.

La EPTA aspira a desarrollar una cooperación que mejore la formación tanto inicial como permanente del personal penitenciario, así como a contribuir a impulsar la sensibilización sobre el trabajo de dicho personal en las instituciones penitenciarias.

Para más información, visite www.epta.info.

Secretaría de la EPTA

La Organización Europea de Prisiones y Servicios Correccionales (EuroPris) se encarga de la gestión de la Secretaría de la EPTA y se puede contactar a través de las siguientes direcciones postales y de visitas.
Correo electrónico: secretariat@epta.info

Dirección postal: EuroPris

P.O. Box 13635
2501 EP La Haya
Países Bajos

Dirección para visitas:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, La Haya
Países Bajos



Índice

Introducción	5
Derechos humanos y dignidad humana	5
Seguridad para presos y personal: jerarquía de necesidades de Maslow	6
Compromiso profesional	7
Relación personal-recluso deseada	11
Infraestructura y actividades significativas	13
Evaluación de riesgos	14
Calidad de los instructores y la metodología	15
Conclusión	17
Abreviaturas	18
Referencias	18



Introducción

Este informe describe los requisitos mínimos para la educación y la formación relacionadas con la formación sobre seguridad dinámica para el personal penitenciario. El establecimiento de la seguridad dinámica como un concepto y un método de trabajo afectará a toda la organización y tendrá un impacto sobre sus valores, objetivos, estructura y métodos. Por ello, establecer normas mínimas puede ser muy exhaustivo. Si bien existen más temas relevantes para la seguridad dinámica, este informe presenta aquellos que se consideran más fundamentales para el éxito a la hora de lograr una buena seguridad dinámica y que, al mismo tiempo, están basados en reglas y directrices internacionales.

Derechos humanos y dignidad humana

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (Naciones Unidas, 1948/2015, p. 12, traducción de la cita original en inglés). Todos los reclusos serán tratados con el respeto que merecen su dignidad y valor intrínsecos en cuanto seres humanos. Ningún recluso será sometido a tortura ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, contra los cuales se habrá de proteger a todos los reclusos, y no podrá invocarse ninguna circunstancia como justificación en contrario. Se velará en todo momento por la seguridad de los reclusos, el personal, los proveedores de servicios y los visitantes (Naciones Unidas, 2015, p. 2, traducción de la cita original en inglés).

Es absolutamente crucial salvaguardar los derechos humanos y la dignidad humana en cada situación, cuando se trata de trabajar con personas (recluidas). La Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948/2015) y las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de Naciones Unidas (las Reglas Nelson Mandela) (Naciones Unidas, 2015) deben formar parte del conocimiento básico de todas aquellas personas que trabajen

en el sistema penitenciario, por lo que deberían constituir una parte introductoria de su formación.

Uno de los retos que se plantean cuando el personal penitenciario entra en contacto con los presos son las actitudes interiorizadas y/o culturales y la consideración hacia los presos en los diferentes regímenes. Es importante que el personal sea capaz de ver a las personas que hay detrás de las acciones y las considere no delincuentes sino más bien personas que han cometido un acto delictivo. Deberían ser considerados y tratados como un individuo con los mismos derechos y necesidades de dignidad humana y respeto común a todos los demás. Al mismo tiempo, el personal debería ser capaz de ver y comprender la relación de poder asimétrica existente en la relación entre el personal y los presos. El desequilibrio de poder puede tener como resultado tensiones y conflictos si el personal no sabe cómo afrontarlos de un modo apropiado y digno (Liebling et al., 2011). Conforme a Liebling et al. (2011), unas «relaciones correctas» entre los presos y el personal son esenciales para evitar los posibles conflictos inherentes a las desiguales relaciones personal-recluso. Las relaciones deseables son respetuosas, poseen límites claros, son coherentes, reconocen el desequilibrio de poder en las prisiones, abordan el conflicto de la forma apropiada antes que evitarlo y reflejan desviaciones de la norma (Liebling et al., 2011). Este es un conocimiento crucial que debe poseer el personal penitenciario y por el que se debe abogar en su formación.

Seguridad para presos y personal: jerarquía de necesidades de Maslow

Otro factor necesario para el éxito a la hora de trabajar con presos es que todas las personas implicadas tengan una sensación de seguridad. Para alcanzar tal objetivo, tanto los reclusos como el personal deben sentir que están a salvo y en un entorno seguro. La jerarquía de necesidades de Maslow es una teoría universal y clara de cómo están conectados los seres humanos (McLeod, 2018). Las necesidades básicas y la necesidad de seguridad deben estar presente antes de que alguien pueda desarrollar un entorno social positivo, relaciones y crecimiento como individuo. Esto constituye un especial desafío en los establecimientos penitenciarios. La seguridad dinámica es un método de creación de la sensación de seguridad necesaria tanto para los presos como para los empleados, ya que contribuye a unas relaciones profesionales, positivas y respetuosas entre el personal penitenciario y los reclusos. También es importante señalar que las relaciones personal-reclusos positivas también dependerán en gran medida de la existencia de un número adecuado de personal presente en todo momento en las áreas de detención y en las instalaciones utilizadas por los presos para las actividades (normas CPT). En todo caso, el conocimiento y la comprensión básicos de las necesidades humanas son un tema que se debe incluir en la formación del personal penitenciario.

Compromiso profesional

La ética se puede entender como la visión común en un grupo profesional de la cuestión de qué está bien y qué está mal, de qué hacer y qué no hacer. La ética es mucho más que un compromiso genuino con una cultura profesional. Lamentablemente, no es inusual encontrar todavía prácticas (culturales) en prisiones actuales que se considerarían poco éticas. Esto puede ocurrir en cada administración penitenciaria, aun cuando se haya procurado definir sus expectativas y reglas éticas. Es el deber de cada miembro del personal ser consciente de su responsabilidad personal a la hora de manejar situaciones conductuales «arriesgadas». Mantener unas relaciones profesionales entre los reclusos y el personal es una tarea difícil. El personal que interactúa con los presos debe ser consciente de que esto puede implicar exponerse a riesgos, pero al mismo tiempo tal circunstancia también hará que el personal tenga una mayor capacidad de ver y detectar el riesgo antes de que surja. Esto requiere unas normas éticas y deontológicas estrictas e imperativas de las que cada miembro del personal debe ser consciente y que se deben recordar de forma activa cada día. Esta es la razón por la que es necesaria una formación buena y cualificada.

Un ejemplo de los temas que deberían estar cubiertos por un código de conducta aparece listado por la Asociación Internacional de Correccionales e Instituciones Penitenciarias (ICPA, n.d.):

- 1) Preocupación por la ciudadanía y por la reputación de la organización;
- 2) Deber de obediencia, deber de notificar y deber de eficiencia;
- 3) Deber de cuidar;
- 4) Transparencia;
- 5) Confianza en el servicio;
- 6) Conducta profesional e independencia.

A los niveles jurídico y normativo, la situación varía entre los diferentes países europeos. Mientras que algunos países ya han adoptado un código deontológico específico para el personal penitenciario, otros aplican un conjunto de normas éticas comunes a todos los empleados del sector público.

Sin embargo, a nivel europeo existen reglas y recomendaciones relativas a la ética que deberían servir como directrices hacia una base profesional común. Estas directrices están relacionadas directamente con los requerimientos de habilidades interpersonales y competencias necesarias para una política efectiva de seguridad dinámica.

Entre otras, nos gustaría señalar que el Consejo de Europa publicó Directrices sobre la contratación, selección, educación, formación y desarrollo profesional del personal penitenciario (Adams y Carr, 2019), que nos recuerdan reglas sencillas pero esenciales en el sector penitenciario:

Los servicios penitenciarios y las agencias de libertad condicional deberían disponer de un código deontológico disponible públicamente para su personal, que debería formar parte integral de la iniciación y la formación en servicio del personal. La adhesión a este código debería formar parte de los ejercicios de evaluación. [...] El código debería servir como base de políticas y directrices, normas y reglamentos, protocolos y procedimientos, todos los cuales se observen y utilicen en el trabajo cotidiano del personal. Debería abarcar valores fundamentales como el buen criterio, la honestidad, el respeto a los derechos humanos, para facilitar

la reinserción de los delincuentes en la sociedad y la protección pública (Adams y Carr, 2019, p. 8, traducción de la cita original en inglés).

El Servicio Penitenciario garantizará que el personal reciba formación sobre los principios y directrices comunes europeos sobre los objetivos, generales, el desempeño y la responsabilidad del personal penitenciario para salvaguardar la seguridad y los derechos individuales en las sociedades democráticas gobernadas por el estado de derecho. La formación contendrá referencia específica a los códigos éticos aplicables al personal penitenciario tales como el Código Deontológico Europeo para el Personal Penitenciario (CM/Rec(2012)5) (Comité de Ministros, 2012, traducción de la cita original en inglés).

El particular, la CM/Rec (2012) 5 sobre el Código Deontológico Europeo para el Personal Penitenciario subraya subrayando que el cumplimiento de las medidas de privación de libertad y el tratamiento de los internos necesitan tener en cuenta los requisitos de seguridad y buen orden, asegurando a su vez unas condiciones penitenciarias que no infrinjan la dignidad humana y que ofrezcan actividades opcionales y programas de tratamiento para los internos, preparándoles por tanto para su reinserción en la sociedad (Comité de Ministros, 2012).

De acuerdo con la Recomendación, entre otros objetivos del personal penitenciario, garantizarán que todos los internos estén seguros y privados de libertad en unas condiciones que cumplan con los estándares internacionales aplicables, y en particular con las Reglas Penitenciarias Europeas (Comité de Ministros, 2012). Se debe recordar que la palabra «seguro» se debe entender aquí en un contexto de la seguridad dinámica. También tendremos en cuenta que el personal penitenciario deberá mantener relaciones profesionales positivas con los internos y con las familias de estos. (Comité de Ministros, 2012).

Es importante poder acudir a un marco jurídico formal y estricto existente. Lo que es más importante, más allá de este marco jurídico formal, es que cada empleado pueda acudir a un marco de valores que se aplicarían de forma explícita y extensiva dentro de la organización. A fin de que la ley (en el sentido estricto) se aplique realmente la institución, es necesario que la ley (en el sentido amplio, es decir, la cultura corporativa de la institución) sea capaz de reflejar estos valores. Afirmarlos y repetirlos con claridad y convicción es requisito previo para cualquier organización que desee crear un compromiso profesional real.

Un reto que plantea el código deontológico y de valores escrito y fomentado en la organización es lograr que se refleje en el trabajo práctico, que pueda percibir su aplicación en acciones humanas y en la estructura de las prisiones. Aquí reside otra clave para alcanzar la seguridad dinámica que debería ponerse de relieve y formar parte de la formación del personal.

La formación continua es necesaria para integrar debidamente códigos de conducta e ideas sobre ética que conformen las prácticas de seguridad dinámica en la organización. Las prisiones siguen siendo parte de un continuum social, y las personas que están en ella, sean reclusos o personal, siguen siendo ante todo personas que forman parte de la sociedad. La sociedad debe preocuparse por las prisiones y las prisiones deben preocuparse por la sociedad. Durante demasiado tiempo, como en muchas instituciones «totales» en palabras de Goffman (1961), la prisión ha sido un lugar de ruptura con la sociedad. Esto provoca estrategias de afrontamiento por parte tanto de los reclusos como del personal. Por ambas partes, se deben considerar estas estrategias de afrontamiento por aquello en lo que se han convertido con el paso del tiempo y por su arraigo tras los muros de los edificios: obstáculos culturales para la misión de una institución moderna y humana. Sin embargo, la conducta del personal debe ser coherente con esta misión. Esta misión se traduce en códigos de conducta y ética.

Los fenómenos de aculturación del personal en las prisiones no son puntos de referencia adecuados si se basan solamente en la cultura profesional de la prisión en cuestión. Una institución necesita una gran fuerza para forjar una cultura real en torno a un código de conducta y ética que pueda evolucionar con el tiempo. Lamentablemente, las prisiones carecen

a menudo de esa fuerza. El personal y los reclusos permanecen estancados en estrategias para la adaptación a la propia institución histórica (la institución «total» (Goffman, 1961)) y lo que debería ser considerado profesionalidad al servicio de la sociedad no se ve como algo significativo. Este es el verdadero reto de la profesionalidad: debe ser significativa. Se puede detallar en un marco muy preciso y explícito, pero quedará en agua de borrajas si no tiene sentido para las personas implicadas. Este significado también debe ser lo bastante potente como para ser capaz de convertirse en obvio y desplazar a los viejos conceptos y estrategias de afrontamiento que seguimos viendo en nuestras prisiones. La seguridad dinámica depende principalmente de la calidad de las relaciones establecidas entre el personal y los reclusos. Sin embargo, este aspecto relacional se confunde a menudo con la familiaridad o incluso con cierta debilidad hacia los reclusos. Confundir con debilidad la calidad de unas relaciones humanas benevolentes y respetuosas es un grave error. El límite entre las relaciones humanas benévolas y respetuosas por un lado y la deriva hacia la debilidad o la familiaridad por el otro es la profesionalidad. Esta profesionalidad es un planteamiento voluntario por parte de la plantilla para cumplir las reglas de su profesión, respetar la ética y deontología y, finalmente, adoptar un enfoque activo destinado a garantizar su formación continua.

Sin embargo, el cambio cultural necesario para asegurarse de que las normas éticas y los códigos de conducta arraiguen en las culturas penitenciarias requiere que las administraciones penitenciarias adopten nuevas formas de comprender la seguridad dinámica.

Schopenhauer indica que «toda verdad pasa por tres etapas. Primero, es ridiculizada. En segundo lugar, se encuentra con una violenta oposición. Tercero, es aceptada como evidente». La seguridad dinámica no es excepción de estas tres etapas de la verdad. Las tres etapas se ilustran claramente con la forma en la que las prácticas de seguridad dinámica se están implementando en Europa. A veces, resulta ridículo imaginar que los reclusos puedan disponer de algunas cosas en sus celdas o ser capaces de hacer determinadas actividades mientras que en otros sistemas esto se ha convertido en un derecho básico.

Los códigos de conducta tampoco son excepción a estas tres etapas. Independientemente de

lo bien escrita que esté una regla, se puede ridiculizar e ignorar. También se le puede oponer con fiereza. Tal vez la mayor paradoja de la seguridad dinámica reside aquí. La manera en la que se debe implementar (en su apertura, sus actividades significativas y sus numerosas interacciones con el personal) despierta oposición en forma de peligro. En la cultura penitenciaria clásica, estas prácticas no crean seguridad, sino amenaza. Es en este caso donde del significado de la regla cobra la mayor importancia. A fin de contribuir de forma efectiva a la seguridad, las prácticas de seguridad dinámica deben proporcionar al personal un sentido claro del propósito de su trabajo. Para convertirse en una verdad en sí misma, la seguridad dinámica debe dar sentido al trabajo del personal, un sentido que sea obvio, incorporado e indiscutible.

No obstante, este significado que motiva el compromiso profesional y la necesidad de seguridad dinámica es obvio cuando aceptamos dos ideas simples pero potentes:

En primer lugar, además de los argumentos obvios de reducir la reincidencia y el encarcelamiento, está también el hecho de que es muy costoso. No es del gusto de nadie ver que los impuestos aumentan. A todo el mundo, incluido el personal penitenciario, le gustaría pagar lo menos posible, y todo el mundo aspira a tener gobiernos eficientes en la gestión del dinero público. ¿No sería ideal tener la menor reincidencia posible?

En segundo lugar, observemos que uno de los principales objetivos debería ser reinsertar a los presos en la sociedad de la mejor forma posible. Para casi todos los presos, la prisión tiene un final, y algún día quedarán libres. Será inevitable que la persona puesta en libertad vaya a vivir a alguna parte, pero ¿dónde? Así pues, la pregunta que cabe hacerse, también los miembros del personal penitenciario, es: ¿puedo controlar quién decide venir a vivir puerta con puerta conmigo? Obviamente, la respuesta es no. La forma en que reaccionan las prisiones tiene un gran impacto en el tipo de personas que podrían convertirse en nuestros vecinos o los de nuestros hijos, nuestros padres o nuestros amigos. La cuestión del significado del posicionamiento y la implicación profesional se resume en esta última pregunta: ¿qué tipo de vecino queremos? La obviedad y el significado están en este caso interrelacionados: la prisión pone en libertad a vecinos, que son los nuestros.

La prisión es un lugar seguro en esencia, en lo que respecta a su infraestructura, equipamiento y procesos. Los miembros del personal refuerzan la seguridad a través de su postura profesional, ética y deontología, y garantizando el factor humano: la relación interpersonal. Esta relación interpersonal será la única que pueda permanecer en las futuras relaciones de la persona a la que un día se ponga en libertad para convertirse en un buen vecino. Aquí reside la obiedad final del compromiso profesional del personal penitenciario en relación con la seguridad dinámica.

Relación personal-recluso deseada

Competencias requeridas al personal

La seguridad dinámica como concepto y práctica hace referencia a una amplia gama de prácticas y disposiciones tanto arquitectónicas como físicas y materiales de la prisión, que comprenden:

- 1) elementos procedimentales-organizativos que incluyen rutinas y procesos a seguir para gestionar la población de reclusos y detectar y prevenir riesgos;
- 2) factores de seguridad estática o física que incluyen la forma de los edificios penitenciarios, «la resistencia de los muros de estos edificios, las barras de las ventanas, las puertas y paredes de las unidades de alojamiento, las especificaciones del muro perimetral y las vallas» (Bryans, 2015, p. 10, traducción de la cita original en inglés), así como la iluminación y el equipamiento utilizados para contener a los reclusos cuando sea necesario.

Los factores antes mencionados constituyen la infraestructura necesaria para todo el trabajo de seguridad de las prisiones. Sin embargo, son insuficientes sin la interacción humana entre el personal y los reclusos a fin de mediar y conciliar diferentes puntos de vista (Bryans, 2015, p.9-10).

La interacción humana es una parte esencial de las prácticas de seguridad dinámica en las prisiones y requiere determinadas competencias y capacidades fundamentales que el personal penitenciario debería poseer para prestar una contribución profesional en términos de seguridad dinámica en las prisiones. El tipo de competencia y capacidades que necesita el personal penitenciario se describe de forma más detallada más abajo tiene en cuenta en qué medida se enfatizan los principios de seguridad dinámica en las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de Naciones Unidas (Naciones Unidas, 2015) y Recomendación Rec(2006)2 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas (Comité de Ministros, 2020).

El enfoque de seguridad dinámica requiere que el personal adopte una actitud que genere confianza entre los presos. Ganar la confianza

de los presos como representante del personal de seguridad requiere habilidades relacionales. Estas habilidades pueden desarrollarse con una formación centrada en las situaciones que pueden provocar tensión y tener como resultado confrontaciones en la interacción entre el personal y los reclusos. Se puede considerar la formación sobre habilidades relacionales. La formación sobre habilidades relacionales incluye principios y normas para la comunicación respetuosa con los reclusos. Esto permite al personal practicar la comunicación de forma respetuosa con los reclusos, teniendo en consideración su necesidad de dignidad, especialmente en aquellas situaciones en las que el personal deba intervenir en la esfera privada de los reclusos. (Liebling y Arnold, 2004). Las actividades diarias del personal penitenciario, especialmente las del personal de seguridad, constan de una amplia variedad de tareas, que podrían constituir un reto para los principios de seguridad dinámica (Drake, 2012, pp. 23-24). Tal y como señala Ben Crewe (2011, p. 513, traducción de la cita original en inglés), «el potencial coercitivo de la prisión siempre se encuentra al acecho» cuando el personal realiza sus tareas. Una de ellas es inspeccionar periódicamente las celdas de los presos por razones de seguridad. El personal debe visitar las celdas y hacer pruebas de abuso de drogas y otras sustancias de una forma que puede amenazar la integridad personal y la intimidad. En general, casi todas las actividades en las prisiones incluyen medidas coercitivas que pueden provocar el abuso de métodos disciplinarios o de contención de otro tipo en lugar de un enfoque constructivo para solucionar los problemas (Drake, 2012). La forma en la que el personal penitenciario habla a los presos y el tipo de lenguaje corporal que utiliza deberían ponerse de relieve en la formación sobre habilidades relacionales. Todo esto tendrá su efecto, al igual que la forma y la frecuencia en la que se realicen los cacheos y otras medidas de control que afecten a la intimidad y la privacidad de los reclusos (Crewe, 2009). Existe una gran diferencia entre los registros realizados de forma respetuosa, teniendo en consideración la necesidad de dignidad de los reclusos, y su realización de una manera degradante, intrusiva e irrespetuosa. Tal y como

confirman largas investigaciones criminológicas centradas en la adaptación de los presos a las normas de la vida en prisión, la forma en que se ha construido la legitimidad en las interacciones diarias, las confrontaciones y los encuentros entre los reclusos y el personal penitenciario afecta a la forma en que los reclusos cumplen con las normas y requisitos penitenciarios y con la vida sin delito una vez liberados (Crewe, 2009; Liebling y Arnold, 2004; Liebling, 2011).

Sobre la base de lo anterior, la formación sobre habilidades relacionales también debería proporcionar habilidades que ayuden a negociar con los recursos en situaciones críticas. Además, el personal debería ser capaz de motivar a los presos para que cambien su comportamiento y participen en actividades prosociales. El personal debería adoptar un planteamiento constructivo antes que represivo cuando trate diferentes situaciones de conflicto en las prisiones. Al mismo tiempo, el personal también debería adoptar una actitud coherente frente al comportamiento inapropiado y trazar una línea clara entre los actos aceptables e inaceptables (Crewe, 2011; Liebling et al., 2011).

La práctica de seguridad dinámica también requiere que el personal adopte un enfoque multiprofesional y multidisciplinar en su trabajo cotidiano. Esto significa que el personal debe tener la capacidad para combinar habilidades de trabajo relacional y rehabilitador con el trabajo de seguridad. El personal debería ser consciente de sus cometidos de seguridad y estar familiarizado con las prácticas necesarias para garantizar la seguridad procedimental y física en las prisiones. El personal debería ser competente y estar cualificado en la metodología y las intervenciones de trabajo de rehabilitación y apoyo, así como en el pensamiento teórico subyacente. El personal debería estar familiarizado con los mecanismos que se encuentran detrás del comportamiento delictivo y del cese del mismo, así como con las posibilidades de promover una vida libre de delitos.

Además de las habilidades relacionales, existe la necesidad de concienciación entre todo el personal sobre la forma de aplicar diferentes instrumentos de evaluación y administrativos de otro tipo (p. ej. planes de sentencia y libertad) que influirán de forma significativa en el tiempo de permanencia de los reclusos en las prisiones y en los planes relativos a su puesta en libertad (Crewe, 2011, p. 512). Crewe (2011, p. 513-514)

caracteriza estas prácticas como una forma de poder penal blando de la que se puede abusar o que se puede aplicar de forma manipuladora. Por ejemplo, la evaluación de los reclusos se puede realizar sin prestar demasiada atención a los aspectos individuales de sus historias vitales, y por ello reduciéndolas en su mayor parte a las «categorías psicológicamente manejables» (ibíd., 515). La asignación de los reclusos a diferentes actividades de rehabilitación y de otro tipo de acuerdo con «las categorías generales de riesgo y necesidad» priva a los reclusos del sentido de control sobre su propia vida, incrementando por ello el sufrimiento psicológico del encarcelamiento (ibíd.). En referencia a Rothman (1990), Crewe señala esta «rehabilitación autoritaria», en la que «las intervenciones buscan remodelar moralmente al delincuente conforme a una constelación predeterminada de patrones de comportamiento» (Crewe, 2011, p. 517, traducción de la cita original en inglés). En el lado opuesto a esta rehabilitación autoritaria se pueden aplicar «formas de tratamiento más orientadas al cliente y humanísticas» (Crewe, 2011, p. 517, traducción de la cita original en inglés). La discusión anterior ilustra cómo están presentes los aspectos de la seguridad dinámica en todas las prácticas penitenciarias. Implementar un enfoque de seguridad dinámica como práctica viva en los entornos penitenciarios requiere por ello una formación que combine todas las prácticas penitenciarias con el enfoque de seguridad dinámica en un modo que promueva el cumplimiento tanto formal como sustancial de los reclusos (McNeill y Robinson, 2013).

Infraestructura y actividades significativas

En lo que respecta a la infraestructura, el concepto clásico de prisión estaba basado en los riesgos directos de la seguridad. Con el tiempo, este concepto ha evolucionado hacia un nivel mínimo de confort que una celda debería proporcionar a los reclusos. Obviamente, se trata de un paso adelante en lo que respecta a la mejora de las condiciones penitenciarias, pero es insuficiente en un enfoque de la seguridad dinámica. La seguridad dinámica requiere una infraestructura que permita la organización de actividades significativas. Actividades significativas como el trabajo, la escuela o los programas y actividades deportivas y de ocio son necesarias en un régimen penitenciario que desee trabajar en pro de una prisión más segura y tener éxito en el cometido de rehabilitación de los reclusos y de su preparación para la reinserción social. Por ello, el personal deberá contar con habilidades relacionales y con la competencia para dirigir una actividad. Además, deberían ser capaces de orientar y motivar a los reclusos para que cambien sus acciones delictivas y su comportamiento en busca de una vida en sociedad respetuosa con la ley. Identificar los lugares de la prisión en los que pueden realizarse estas actividades, su número, su equipamiento y sus condiciones de acceso es un paso hacia la concienciación sobre el continuum de la seguridad dinámica. En la actualidad existe una formación insuficiente sobre la simple cuestión de la arquitectura penitenciaria. Es necesario que todos los miembros del personal sean conscientes de lo que un edificio permite y necesita a fin de realizar los cambios necesarios para este importante eje de la seguridad dinámica.

Evaluación de riesgos

El personal debería estar familiarizado con los métodos de evaluación de riesgos y necesidades y ser capaz de utilizarlos en el ámbito penitenciario de una forma que contribuya tanto a un cambio positivo como a la detección del riesgo. El establecimiento de la seguridad necesaria se realiza sobre la base de evaluaciones de riesgos cualificadas. Requiere competencias en la gestión de riesgos y en la capacidad para dominar métodos reconocidos de evaluación de riesgos. El elemento más importante en la evaluación de riesgos es el conocimiento del área o la persona a evaluar. El mejor modo de adquirir conocimiento acerca de los presos es conocerlos. Esta es la verdadera clave para la seguridad dinámica. La seguridad se crea a través de la presencia, la interacción y la actividad con los presos. Esto crea un conocimiento que no es tan fácilmente observable de otra manera y que resulta importante para una mejor evaluación de riesgos. Además, se tendrá mucha mayor capacidad para controlar el entorno en una dirección positiva y detectar riesgos desde un principio.

Calidad de los instructores y la metodología

Las Directrices del Consejo de Europa sobre la contratación, selección, educación, formación y desarrollo profesional del personal penitenciario (Adams y Carr, 2019) señalan dos principios relevantes acerca de la calidad de la formación y de los instructores:

- 1) Los instructores deberían poseer una cualificación y experiencia profesionales relevantes y de alto nivel y además deberían ser evaluados y recibir formación adicional según fuera necesario;
- 2) Los métodos de formación presenciales se deberían utilizar en todo caso. También se deberían utilizar otros métodos y herramientas de formación, incluidos el aprendizaje interactivo, el *e-learning* y el aprendizaje mixto.

La seguridad dinámica se puede considerar una combinación multidimensional de comunicación, seguridad y ley. El personal formado deberá ser capaz de combinar habilidades de trabajo relacional y rehabilitador con el trabajo de seguridad, teniendo siempre presentes los derechos humanos y los requerimientos legales. Se trata de un amplio abanico de conocimientos y habilidades. Por esta razón, es complicado establecer normas mínimas muy concretas sobre los métodos o el trasfondo de los instructores. Con todo, se recomiendan algunas prácticas.

Se recomienda comenzar con **resultados de aprendizaje previstos**. Un resultado de aprendizaje previsto debería describir lo que los alumnos deberían saber o ser capaces de hacer al final de un curso que no conocieran o pudieran hacer antes. Los resultados de aprendizaje previstos deberán ser explícitos y estar en consonancia tanto con las necesidades específicas de las prisiones como con el propósito de la formación. Los resultados de aprendizaje previstos deberían estar relacionados con el desempeño del alumno. El aprendizaje centrado en el alumno mejorará la calidad de las experiencias de los alumnos y por ello facilitará la consecución de los resultados de aprendizaje deseados. Un requisito previo de la calidad es ajustar el currículo y los métodos pedagógicos a las necesidades de los alumnos y de los servicios penitenciarios.

Las cualificaciones, experiencias y habilidades necesarias de los instructores se perfilan con claridad sobre la base de los resultados de aprendizaje previstos. En cierta medida, los resultados de aprendizaje previstos señalan qué tipo de instructores son necesarios. El resultado podría ser que varios instructores combinen su conocimiento y realicen la formación conjuntamente (por ejemplo, combinando temas tácticos y de seguridad, comunicación, legislación, etc.).

Los resultados de aprendizaje previstos también determinan los métodos de aprendizaje. Considerando la naturaleza complicada de la seguridad dinámica, algunos métodos se recomiendan específicamente:

- 1) Las actividades cotidianas prácticas se pueden utilizar como material de aprendizaje. Esto incluye elementos de aprendizaje por la práctica en los que los alumnos pueden tratar situaciones prácticas y reflexionar posteriormente;
- 2) Simulaciones de los cometidos de los funcionarios de prisiones en un entorno de estudio a fin de adquirir habilidad en prácticas de seguridad;
- 3) Períodos de prácticas supervisados en prisión durante sus estudios;
- 4) Se deberían incluir ponencias acerca de temas relevantes en un nivel mínimo o en combinación con seminarios, clases prácticas, etc.

Además, también se pueden considerar los siguientes métodos:

- 1) Un sistema de aprendizaje integrado. Diferentes personas enseñadas conjuntamente con todos los profesores necesarios presentes para supervisar la situación;
- 2) Oportunidades de *e-learning* como complemento a la formación presencial.

Las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de Naciones Unidas (Reglas Nelson Mandela) declaran que «a todo el personal penitenciario se le impartirá, antes de su entrada en funciones, una capacitación adaptada a sus funciones generales y específicas, que refleje las mejores prácticas

contemporáneas de base empírica en el ámbito de las ciencias penales. Solo los candidatos que superen satisfactoriamente las pruebas teóricas y prácticas al término de la capacitación recibirán autorización para ingresar en el servicio penitenciario» (Naciones Unidas, 2015, traducción de la cita original en inglés).

Los procedimientos de evaluación están diseñados para medir la consecución de los resultados de aprendizaje previstos siempre que el programa esté basado en ellos. Los métodos de enseñanza y la didáctica se pueden utilizar para supervisar constantemente si contribuyen a alcanzar los resultados de aprendizaje previstos. Deberían considerarse cambios en la didáctica y la metodología si los alumnos no alcanzan los resultados. Las Directrices del Consejo de Europa sobre la contratación, selección, educación, formación y desarrollo profesional del personal penitenciario indican la necesidad de evaluar periódicamente la cualificación de los instructores (Adams y Carr, 2019). Si los resultados de aprendizaje previstos no se alcanzan, es apropiada la evaluación de las cualificaciones de los instructores.

Conclusión

El establecimiento de la seguridad dinámica como un concepto y un método de trabajo afectará a toda la organización y tendrá un impacto sobre sus valores, objetivos, estructura y métodos.

Para que la seguridad dinámica se convierta en realidad, deberá formar parte de la cultura organizativa. Un conjunto adecuado de valores morales y éticos de la organización y de cada uno de sus miembros es esencial para tal fin. Las buenas habilidades de comunicación e interacción se consideran los principales requisitos para la seguridad dinámica, pero sin un conjunto adecuado de valores éticos es difícil conseguir el entorno deseado. Una debida comprensión de los derechos humanos y del marco jurídico es tan importante como el conocimiento de las necesidades y la interacción humanas. Las habilidades relacionales ocupan un lugar fundamental en la formación sobre seguridad dinámica, mientras que también se deben enseñar las capacidades de evaluar los riesgos para la seguridad.

Finalmente, las reglas y directrices internacionales ofrecen el marco básico para que la organización establezca un entorno adecuado para la seguridad dinámica. Las Reglas Nelson Mandela, las Directrices del Consejo de Europa sobre la contratación, selección, educación, formación y desarrollo profesional del personal penitenciario y el Código Deontológico Europeo para el Personal Penitenciario declaran los principios importantes respecto a las prácticas de seguridad dinámica. La formación relativa a estas prácticas deberá cubrir todas las competencias necesarias utilizando métodos adecuados e instructores cualificados.

Abreviaturas

EPTA	Red de Academias Europeas de Formación Penitenciaria (European Penitentiary Training Academy Network)
UE	Unión Europea
EuroPris	Organización Europea de Prisiones y Servicios Correccionales (European Organisation of Prison and Correctional Services)
NHC	Comité de Helsinki de los Países Bajos (Netherlands Helsinki Committee)
OSCE	Organización por la Seguridad y la Cooperación en Europa (Organization for Security and Co-operation in Europe)
SIG	Grupo de Interés Especial (Special Interest Group)
NN. UU.	Naciones Unidas

Comité de Ministros. (2020). Recomendación Rec(2006)2-rev del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas. Consejo de Europa. <https://bit.ly/3sPTyxB>

Crewe, B. (2009). *The Prisoner Society: Power, Adaptation, and Social Life in an English Prison*. Oxford University Press. <https://bit.ly/3sDOZpP>

Crewe, B. (2011). Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(5), 509–529. <https://bit.ly/37T6DOv>

Drake, D. (2012). *Prisons, Punishment and the Pursuit of Security. Critical Criminological Perspectives*. Palgrave Macmillan. <https://bit.ly/3b2q7ly>

Goffman, E. (1961). On the characteristics of total institutions. Holt, Rinehart and Winston. <https://bit.ly/37XF72k>

ICPA. (n.d.). Code of Conduct. <https://icpa.org/code-of-conduct/>

Liebling, A. y Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*. Oxford University Press.

Liebling, A., Price, D. y Shefer, G. (2011). *The Prison Officer* (2.ª ed.). Routledge.

McLeod, S. A. (2018). Maslow's Hierarchy of Needs. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

McNeill, F. y Robinson, G. (2013). Liquid legitimacy and community sanctions. *Legitimacy and compliance in criminal justice*, 116-137.

Naciones Unidas. (2015). Declaración universal de los derechos humanos. <https://bit.ly/3q5WT9C> (Publicación original de 1948)

Naciones Unidas. (2015). Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de Naciones Unidas (Reglas Nelson Mandela). Oficina de las Naciones Unidas. <https://bit.ly/3r5iTTJ>

Referencias

Adams, T. y Carr, N. (2019). Guidelines Regarding Recruitment, Selection, Education, Training and Professional Development of Prison and Probation Staff. Consejo de Europa. <https://bit.ly/3r4ksB6>

Bryans, S. (2015). Handbook on Dynamis Security and Prison Intelligence. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. <https://bit.ly/2ZYJJ3F>

Comité de Ministros. (2006). Reglas Penitenciarias Europeas. Consejo de Europa. <https://bit.ly/307nfgV>

Comité de Ministros. (2012). Recomendación Rec(2006)2012-rev del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre el Código Deontológico Europeo para el Personal Penitenciario. Consejo de Europa. <https://bit.ly/3sGp40y>



Secretaría de la EPTA

La Organización Europea de Prisiones y Servicios Correccionales (EuroPris) se encarga de la gestión de la Secretaría de la EPTA y se puede contactar a través de las siguientes direcciones postales y de visitas. Correo electrónico: secretariat@epta.info

Dirección postal: EuroPris

P.O. Box 13635
2501 EP La Haya
Países Bajos

Dirección para visitas:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, La Haya
Países Bajos



University College
of Norwegian Correctional Service



SISEKAITSEAKADEEMIA
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



RISE CRIMINAL SANCTIONS AGENCY



Service public fédéral
Justice



www.epta.info