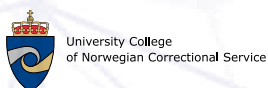




Manual de formación sobre seguridad dinámica

Grupo de Interés Especial de la EPTA



www.epta.info

Manual de 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 Metamorfose
Vertalingen/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.



Índice

Introducción	5
Desarrollo de una mentalidad y una cultura sobre seguridad dinámica: diálogo socrático	7
Compromiso profesional	10
Ética	10
Ética y experiencia vivida y consecuencias del encarcelamiento	11
Gestión de relaciones arriesgadas con los reclusos	13
Concienciación de la diversidad	13
Relación personal-recluso deseada	14
Evaluación de riesgos	19
Calidad de los instructores	21
Conclusión	23
Abreviaturas	24
Referencias	24



Introducción

El propósito de este manual es ilustrar cómo la formación del personal puede contribuir a lograr la mentalidad y la cultura necesarias para establecer prácticas de seguridad dinámica en servicios correccionales. Además, este manual sirve como directriz para establecer un currículo de formación con componentes, temas y métodos de formación relevantes y efectivos para la seguridad dinámica.

En primer lugar, un currículo de formación debería describir cómo se debería realizar el proceso de aprendizaje. Los objetivos de aprendizaje indicados se alcanzarán utilizando diversas metodologías. Entre ellas se pueden incluir las prácticas de trabajo, actividades físicas, presentaciones por escrito, participación en seminarios y grupos, presentaciones orales y provisión de feedback sobre el trabajo de otros estudiantes. Las herramientas digitales y una plataforma de aprendizaje electrónico pueden ser una buena herramienta para ayudar al proceso de aprendizaje.

Los currículos de formación se pueden elaborar con la ayuda de un modelo didáctico que consta de una introducción y seis elementos clave (Hiim y Hippe, 2006):

Introducción: ¿Por qué es relevante?

Requisitos previos de los participantes y grupo objetivo: ¿Quién es el grupo objetivo y qué requisitos previos de aprendizaje tienen? ¿Qué necesitan para aprender y qué saben ya?

Objetivos de aprendizaje: ¿Cuáles son los objetivos de aprendizaje realistas? ¿Qué resultados de aprendizaje se desean? ¿Incluyen estos resultados conocimientos, actitudes y/o habilidades? ¿Es importante para los participantes experimentar la cohesión del grupo durante la formación?

Contenido: El contenido puede entenderse en conexión con los objetivos de aprendizaje y los requisitos previos de aprendizaje de la persona o del grupo objetivo. El contenido deberá posibilitar la consecución del objetivo dentro del marco existente.

Metodología (enfoque pedagógico): ¿Qué métodos son los más adecuados para alcanzar los objetivos planteados dentro del marco existente? ¿Es más útil reunir a personas en grupos o bien encontrarse con ellos de forma individual? ¿Son importantes el diálogo y el intercambio de experiencias o son más adecuadas las lecciones? ¿Es útil usar historias, juegos de dramatización de funciones, actividades, imágenes, películas u otros métodos y herramientas educativos? El concepto de aprendizaje de cada persona influirá probablemente en la elección del enfoque pedagógico, los métodos y las herramientas.

Evaluación: ¿Se alcanzaron los objetivos de aprendizaje? ¿Cómo funcionaron los métodos en relación con los objetivos formulados, los marcos y el grupo objetivo?

Factores marco: ¿Qué oportunidades y limitaciones hay en relación con un tema específico? ¿Dónde debería tener lugar la formación, en una escuela y/o en la prisión? ¿Qué se requiere del soporte técnico y de otros materiales de aprendizaje? ¿Qué recursos profesionales deberán estar disponibles y cuánto tiempo pueden emplear los instructores en la planificación, implementación y evaluación de la enseñanza o supervisión?

Este manual proporcionará sugerencias para los factores indicados más arriba en relación con varios temas clave sobre seguridad dinámica. Sin embargo, antes de desarrollar cualquier formación sobre seguridad dinámica, un análisis adecuado de las necesidades resulta clave para identificar de forma más amplia las necesidades de seguridad dinámica en un establecimiento correccional. Esto conformará el desarrollo de la formación y garantizará su efectividad.

Naturalmente, otro elemento clave para la formación efectiva sobre seguridad dinámica es el personal de formación. ¿Qué competencias necesitan tener para transmitir adecuadamente el conocimiento y las habilidades a los participantes en la formación?

Desarrollo de una mentalidad y una cultura sobre seguridad dinámica: diálogo socrático

La seguridad dinámica es un objetivo a alcanzar y mantener en el día a día. Se trata de un nuevo método de trabajo que es diferente de la cultura penitenciaria que valora la vigilancia estática y un número limitado de actividades e interacciones con los reclusos. A fin de cambiar una cultura de este tipo o de cambiar la cultura en su totalidad, la organización deberá trabajar para establecer una mentalidad y una práctica nuevas. El tipo de cultura presente se muestra principalmente a través de nuestra práctica y nuestro comportamiento.

Para implementar las prácticas sobre seguridad dinámica, esta debe formar parte de la cultura y ser aplicada por cada uno de los actores de la organización. Si bien la responsabilidad principal sobre el desarrollo y el cambio corresponde a la autoridad y la dirección, la historia también muestra que el cambio cultural se realiza principalmente allí donde las personas de la organización toman en sus propias manos la responsabilidad sobre el cambio. Requiere que la organización y su personal vean y comprendan cuáles serán los beneficios del cambio. Puede resultar un proceso dificultoso, especialmente en los regímenes que puedan estar anclados en antiguas tradiciones.

¿Cómo puede contribuir la formación a un cambio de este tipo en la mentalidad y la cultura? Las Normas mínimas para la formación sobre seguridad dinámica describen este proceso citando a Schopenhauer:

«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. La implementación de la seguridad dinámica también pasa por todas estas etapas diferentes. El cambio cultural y el posicionamiento profesional del personal 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. (Traducción de la cita original en inglés)

Una herramienta que se puede utilizar en la formación para ver y comprender el mundo en una zona nueva es un método conocido como «diálogo socrático», que es un enfoque de carácter grupal.

Requisitos previos de los participantes y grupo objetivo

El grupo objetivo para el «diálogo socrático» incluye a todo el personal y a la dirección en una unidad concreta. Todo aquel que influya en la cultura organizativa en una unidad debería asistir a esta formación para comprender el cambio y contribuir a él. El requisito previo de aprendizaje requiere preferentemente contar con alguna experiencia práctica, pero también es posible para el personal recién contratado completar la formación. Los propios participantes necesitan aprender a contribuir con historias de sus experiencias propias, evitando con ello las discusiones abstractas sobre temas generales.

Objetivos de aprendizaje

El objetivo es conseguir que los participantes se impliquen en el desarrollo y la implementación de prácticas de seguridad dinámica. La formación debería contribuir al desarrollo de competencias de juicio y diálogo, ofrecer a los participantes experiencia en la reflexión filosófica y funcionar como herramienta efectiva para el desarrollo organizativo, la construcción de equipos y el desarrollo de un entendimiento

y una cultura comunes. Un importante resultado de la formación incluye la influencia en las actitudes a medida que los participantes experimentan la cohesión de grupo.

Contenido

El «diálogo socrático», que debe su nombre al filósofo griego Sócrates, es una forma de diálogo de grupo que tiene su origen en el filósofo alemán Leonard Nelson. En un «diálogo socrático», uno se plantea la respuesta a una cuestión general a través de casos concretos y experimentados por uno mismo, y a continuación se alcanza un consenso sobre una nueva cognición general común. El profesor o la persona que dirige el grupo es el moderador y facilitador del diálogo. El punto de partida para el diálogo es a menudo una pregunta general y abierta del tipo «¿Qué es...?». Por ejemplo: «¿Qué es la buena vida?», «¿Qué es profesionalidad?» o «¿Qué es justicia?» A continuación, esta pregunta puede venir seguida de preguntas más cerradas.

Para el tema de la seguridad dinámica, existen varios indicadores clave que puede mostrar el nivel de seguridad dinámica en una prisión. Durante la formación, estos indicadores se convierten en preguntas que se pueden utilizar posteriormente en el diálogo. Algunas preguntas importantes podrían ser:

- ¿Qué te hace sentirte seguro en el trabajo?
- ¿Qué crees que contribuye a que el recluso se sienta seguro en la unidad?
- ¿Que contribuirá a la seguridad de tu familia, considerando tu trabajo en el servicio correccional a corto y largo plazo?
- ¿Qué significa hacer un buen trabajo en el campo penitenciario?
- ¿Cuántas horas al día pasan los internos recluidos en sus celdas? ¿Cuál es la consecuencia?
- ¿Cuántas interacciones, aparte de las meramente logísticas o de movimiento, tiene el personal con los reclusos durante su turno de trabajo?
- ¿Cuántos incidentes violentos se producen a la semana o al mes? Esto podría incluir la violencia contra el personal, pero también entre los reclusos, intentos de suicidio o automutilación.
- ¿Qué factores son importantes para conseguir una buena evaluación de riesgos?
- ¿Mantiene el personal conversaciones regulares con los reclusos? ¿Cuáles son las ventajas de conocerlos personalmente?

Metodología (enfoque pedagógico)

Un «diálogo socrático» se puede realizar en grupos de 5-15 participantes. Por lo general, dura entre dos y seis horas. El grupo está moderado por un profesor que controla quién habla y facilita el diálogo.

El punto de partida para el «diálogo socrático» son las experiencias vividas antes que la teoría. Los propios participantes contribuyen con historias de sus experiencias propias, evitando con ello las discusiones abstractas sobre temas generales. También está en la naturaleza del diálogo que es tan importante ser capaz de escuchar las opiniones de los demás como hacer tus propias demandas. Esta es una de las razones por las que el «diálogo socrático» puede contribuir al desarrollo de competencias de juicio y diálogo, ofrecer a los participantes una experiencia de reflexión filosófica (ver filosofía) y funcionar como herramienta efectiva para el desarrollo organizativo, la construcción de equipos y el desarrollo de un entendimiento y una cultura comunes.

El propio diálogo se realiza invitando a todos los participantes a ofrecer una breve panorámica de un caso experimentado por uno mismo que pudiera indicar una respuesta a la pregunta formulada. Es una ventaja si los participantes están preparados para el tema y si todos contribuyen. En caso contrario, los participantes deberían disponer de unos minutos para pensar en casos relevantes.

En su conjunto, los participantes acuerdan ahondar en una de las narraciones, que será a menudo la que mejor describa el asunto o fenómeno general; algo reconocible, algo sobre la cuestión tratada.

El caso elegido es elaborado por la persona que lo ha presentado, mientras que el filósofo o moderador escribe palabras clave de modo que todos las pueden ver. A los demás participantes se les anima a dar opiniones y hacer preguntas sobre la historia y a señalar los elementos de la historia que responden la cuestión tratada.

Finalmente, sobre la base de la narración elaborada, el grupo trata de formular una respuesta común a la cuestión inicial. Se recomienda establecer algunas normas del juego para el diálogo:

- En primer lugar, las definiciones existentes se sustituyen por definiciones que se preparan sobre la base de las experiencias propias de los participantes;
- Una conversación filosófica está basada en la reciprocidad y el intercambio de pensamientos, ideas, opiniones entre los participantes y un examen de los pensamientos propios;
- El grupo debería alcanzar un entendimiento común sobre lo dicho;
- De acuerdo con la naturaleza del diálogo, es tan importante escuchar las opiniones de los demás como presentar la propia.
- Es crucial que todos los participantes piensen por sí mismos;
- Cada participante presenta sus propias experiencias y pensamientos;
- Los participantes deberían abstenerse de hacer referencia a autoridades y/o a hechos y estadísticas;
- Es importante pensar en común y como extensión del otro;
- El proceso va paso a paso, en progresión lógica;
- Es importante pensar en concreto;
- Los participantes están relacionados con la realidad concreta de la experiencia.

Factores marco

Este tema y el método recomendado requieren un moderador o profesor con buenas habilidades de supervisión y que sepa cómo dirigir procesos grupales. Naturalmente, es una ventaja tener conocimiento del servicio correccional, pero no es crucial. Además, se necesitan espacios en los que los miembros del grupo puedan reunirse con sillas cómodas y con la oportunidad de utilizar una pizarra o similar. No se recomienda utilizar este método de forma online, porque se pierde mucha comunicación que se produce entre los participantes, lo que tendrá como resultado la falta de unidad y pertenencia, que resultan cruciales para un diálogo bueno y fructífero.

Evaluación

Se recomienda comenzar ya el proceso de evaluación durante la sesión grupal. El grupo puede resumir el nuevo conocimiento adquirido de forma conjunta y determinar la forma en que consideran que se puede aplicar en la práctica. Por otro lado, esta formación también puede contribuir a la autoevaluación de las actitudes y comportamientos en relación con el trabajo.

Compromiso profesional

El principal objetivo del desarrollo de compromiso profesional es que, al final de la formación inicial, los funcionarios de primera línea deberán ser capaces de trabajar de forma autónoma en el campo con un entendimiento apropiado de la detención segura y humana. Esta orientación al compromiso requiere más que la adquisición de habilidades prácticas. Deberá reflejar el conjunto de valores que los funcionarios de primera línea deben compartir y aplicar en su función a fin de convertirse en creadores efectivos de seguridad dinámica. Además del hacer y el *know-how*, añadimos el ser y las habilidades sociales. Esta cuestión de los valores, del ser y de las habilidades sociales introduce una necesaria visión teleológica del trabajo que cada funcionario de primera línea deberá integrar y adoptar.

Para hacerlo, cuatro principios básicos representan los cimientos de esta formación orientada a una pedagogía de éxito:

- formación inicial;
- adquisición de habilidades genéricas;
- alternancia de teoría/práctica y transferencia de habilidades;
- asesoramiento.

A fin de aplicar prácticas de seguridad dinámica efectivas y conscientes, la ética deberá estar arraigada en la formación del personal penitenciario. Sin embargo, existen varias vías que permiten incorporar la ética en los cursos de formación. A continuación se enumeran algunos ejemplos que van desde los cursos centrados en la ética en general a los cursos que relacionan la ética con situaciones o temas específicos.

Ética

Un curso sobre ética puede dividirse en dos partes. La primera parte estaría dedicada a la teoría (deontología:¹ aspectos generales). Se realiza al comienzo del programa, de modo que el agente pueda actuar in situ de acuerdo con las normas. La segunda parte exploraría la ética de la teoría a la práctica y se impartiría como día de recordatorio tras un período aproximado de seis meses desde la primera parte.

Objetivos de aprendizaje

Al final de este curso, los participantes serán capaces de actuar con respeto, imparcialidad, consciencia y lealtad.

Contenido

El curso podría incluir un análisis del marco ético legal (a nivel nacional e internacional, incluyendo un código ético específico), un estudio de la legislación nacional que aborde principios fundamentales relativos a las prisiones y al encarcelamiento y un análisis de una situación concreta relacionada en el contexto laboral en una institución penitenciaria.

Competencias esperadas:

- Mostrar respeto por los demás (reclusos/colegas/jerarquía/visitantes, etc.) de acuerdo con las normas de la deontología;
- Aplicar las decisiones tomadas por la jerarquía aun cuando no se suscriban personalmente;
- Seguir la vía jerárquica para la presentación de informes;
- Seguir correctamente las normas e instrucciones de la organización;
- Consultar a un colega en caso de mal funcionamiento y advertir a la jerarquía si la situación no mejora;
- Canalizar las frustraciones y las críticas abordándolas de forma racional;
- Asumir la responsabilidad sobre las tareas y los resultados propios.

Metodología (enfoque pedagógico)

Las presentaciones teóricas deberían ser las principales herramientas utilizadas para la adquisición de las competencias a las que se hace referencia aquí. De forma ideal, estas se

¹ En la filosofía moral, la deontología es la teoría normativa-ética según la cual la propia acción es correcta o incorrecta de acuerdo con las normas y principios que subyacen tras toda actividad humana.

complementan mediante escenarios ficticios o compartiendo ejemplos de la vida real durante los cuales sus participantes debatirán los diferentes factores determinantes de una situación a fin de encontrar la respuesta más apropiada al caso en cuestión. Compartir casos de la vida real será aún más efectivo si se puede realizar en un entorno confidencial que se habrá especificado previamente. Un ejemplo a este respecto es el «diálogo socrático», mencionado anteriormente.

Evaluación

Se debería evaluar por escrito a los participantes a través de un cuestionario con preguntas abiertas para reflexionar sobre situaciones problemáticas. Un ejemplo de la situación presentada podría ser: «Sospechas que tu colega está traficando con sustancias ilegales para un recluso. No tienes pruebas de ello ni conoces la naturaleza del tráfico. ¿Qué deberías hacer? Explica tu decisión.»

Requisitos mínimos que cumplir: conocer los derechos propios, los deberes, las prohibiciones generales (p. ej. prohibición de fumar, prohibición de las bebidas alcohólicas en el trabajo, etc.) y cómo aplicar el comportamiento apropiado en relación con los colegas, la jerarquía, los reclusos y los presos liberados.

Ética y experiencia vivida y consecuencias del encarcelamiento

Objetivos de aprendizaje

Al final del curso, los participantes serán capaces de identificar las diferentes consecuencias del encarcelamiento en la persona detenida e identificar asimismo las particularidades de nuestro contexto profesional y sus consecuencias para los miembros del personal. Esto ayudará a los participantes a comprender mejor las situaciones que se encuentren en las prisiones y a reaccionar de forma apropiada.

Contenido y metodología (enfoque pedagógico)

El aprendizaje de un posicionamiento profesional que tenga en cuenta los riesgos vinculados al encarcelamiento deberá multiplicar los medios y métodos pedagógicos utilizados. Un corpus de conocimiento teórico tendrá que iniciar el proceso, tanto a nivel jurídico como psicosocial. El trabajo personal complementará de forma ideal la reflexión y el compromiso sobre los materiales, y servirá además de ayuda para la evaluación. El enfoque de aprendizaje mixto tendrá más sentido aquí que en ningún otro tema. Inevitablemente, la materia deberá

experimentarse tanto como aprenderse. Se prestará especial atención a la capacidad del nuevo personal de aplicar su conocimiento en el campo y a las dificultades y la resistencia encontradas.

A continuación se muestra una descripción de un curso basada en dos partes.

Parte 1: Consecuencias del encarcelamiento sobre los reclusos

a) Consecuencias negativas observadas del encarcelamiento sobre los reclusos

- Privaciones importantes (Sykes, 2007);
- Psicosis carcelaria;
- Comportamiento suicida;
- Trastornos de alimentación;
- Trastornos del sueño;
- Trastornos de ansiedad;
- Trastornos sensoriales.

b) Efectos positivos observados del encarcelamiento sobre los reclusos

- Aprendizaje de habilidades sociales;
- Acceso al conocimiento académico y profesional;
- Modificación de la escala de valores;
- Reanudación de las relaciones familiares y sociales;
- Gestión médica;
- Atención psicosocial;
- La prisión como amortiguador de la excitación.

Parte 2: Comportamiento del personal y del recluso dentro del sistema penitenciario

La experiencia de trabajar en un entorno penitenciario ha demostrado que el conocimiento teórico del marco jurídico y regulador que rige la profesión, enseñado desde el comienzo del programa de formación, no resulta suficiente para prevenir el comportamiento problemático entre el personal y los reclusos por igual. Dado que este tema es sensible y puede generar fuertes reacciones de rechazo de los participantes, dado que toca su posicionamiento (deontológico y ético) dentro del entorno profesional, optar por la pedagogía del rodeo constituye un activo. En otras palabras, se lleva a los participantes a identificar por sí mismos las diferentes causas del comportamiento poco ético a través de un ejercicio de observación seguido de un juego de dramatización de funciones. A continuación se muestra un ejemplo de un curso de este tipo basado en el Experimento de la cárcel de Stanford.

a) Apoyo pedagógico: el Experimento de la cárcel de Stanford

Antes de ver la película relacionada con el experimento dirigido por el Profesor Zimbardo en la Universidad de Stanford, se debería dar una explicación sobre el propósito de este estudio y los medios desarrollados para realizarlo. A continuación se dan las instrucciones para el ejercicio y la dramatización de funciones.

El propósito del estudio y las condiciones de participación son los siguientes: La universidad está reclutando voluntarios para un estudio sobre la vida en prisión. Los candidatos se someten a un test para seleccionar a aquellos que no presenten ningún trastorno psicológico. Además, se reclutan a condición de que no tengan historial psiquiátrico ni forense. Se seleccionan dos grupos al azar: reclusos y funcionarios de prisiones. Estos últimos reciben solo una instrucción de los encargados del experimento: no deben utilizar la violencia. A continuación se pide a los participantes que se dividan en cuatro grupos: reclusos, funcionarios, experimentadores y una comisión de investigación.

- Se invita al grupo «reclusos» a observar las acciones y actitudes de los reclusos y las expliquen a continuación;
- Se invita al grupo «funcionarios» a observar las acciones y actitudes de los funcionarios de prisiones y las expliquen a continuación;
- Se invita al grupo «experimentadores» a observar las acciones y actitudes de los experimentadores y las expliquen a continuación;
- Se invita al grupo «comisión de investigación» a identificar cualquier defecto o exceso.

Dramatización de funciones: la misión de la comisión de investigación es preguntar a cada grupo las razones de sus actos –establecer la responsabilidad de cada grupo sobre los excesos observados– para proponer formas de mejorar la relación entre los reclusos y los funcionarios de prisiones.

b) Intercambio de observaciones

Tras «estar en la piel» de cada uno de los grupos, se pide a todos los participantes que identifiquen qué podría haber causado las acciones inapropiadas observadas.

c) Vinculación del contenido a teorías de los fenómenos grupales

Conformismo: el experimento de Asch (Asch,

1951) muestra que la persona de un grupo actuará como persona anónima y no como individuo pleno (desindividualización, pérdida de pensamiento crítico).

La dilución de la responsabilidad personal: cuanto mayor es el grupo, menos responsables se sienten los individuos (véase la película «38 testigos» (Belvaux, 2012)).

Obediencia a la autoridad: el experimento de Milgram (Milgram, 1974) subraya la propensión a actuar siempre que ello esté garantizado, animado y cubierto por la autoridad.

El efecto Lucifer (Zimbardo, 2008): un sistema, por la forma en que funciona, puede empujar a un individuo corriente (provisto de valores morales) a convertirse en «verdugo». Esto se denomina «suspensión de la moral».

Otros elementos explicativos incluyen:

- el primer paso dado sin pensar: la primera acción cometida que a primera vista parece no tener consecuencias puede generar un clima de frustración que conduzca a la escalada de violencia entre reclusos y funcionarios;
- las relaciones asimétricas agente/detenido;
- el efecto «Uniforme» (Zimbardo, 2008);
- el efecto «Golem» (Babad et al., 1982);
- la trivialización de la violencia;
- la deshumanización;
- las consecuencias de la acción «a puerta cerrada».

d) Intercambio de reflexiones sobre mecanismos de prevención

Se pueden debatir diversos mecanismos, como la importancia de unas normas claras definidas por la autoridad, los recordatorios periódicos del marco regulador, el conocimiento del efecto Lucifer y sus consecuencias, la escucha de opiniones divergentes, el valor de tener una opinión propia y expresarla y la reflexión personal crítica periódica.

Evaluación

Este curso se evaluaría (indirectamente) a través de la observación del alumno en el campo, de acuerdo con la asignación de tareas personales y durante las dramatizaciones de funciones.

Gestión de relaciones arriesgadas con los reclusos

Objetivos de aprendizaje

El funcionario debe comprender el nivel correcto de distancia que debe mantener con el recluso, considerando también las diferentes personalidades de los reclusos con los que se encuentre.

Competencias esperadas

Al final de este curso, los participantes serán capaces de:

- establecer una relación estrictamente profesional con el recluso;
- ayudar a un colega si descubren que tiene dificultades en su relación con el recluso;
- comunicar a sus superiores información relativa al comportamiento inadecuado de reclusos;
- identificar las consecuencias de una relación que va más allá del marco profesional y adoptar un papel de forma activa a modo de ejemplo.

Contenido

- Descripción del trabajo del personal de primera línea;
- Marco y misión;
- Definición de «relación y proximidad»;
- Tipos de riesgos;
- Escenarios de situación;
- Difusión de uno o dos extractos de películas («Le boulet» y «Prison break»);
- Ilustración de los peligros de una relación demasiado estrecha y su vinculación con las normativas.

Evaluación

Este curso se debería evaluar indirectamente a través de la observación del alumno en el campo y durante las dramatizaciones de funciones.

Concienciación de la diversidad

Durante la formación, el alumno ya ha sido capaz de hacerse una idea de la diversidad (género, origen, cultura, etc.) de las personas con las que trabajará. Por ello, es muy interesante para el participante partir de su experiencia durante las primeras semanas en el campo y su visión del trabajo tanto con reclusos como con colegas.

Objetivos de aprendizaje

Al final de este curso, los participantes serán capaces de usar las normativas sobre discriminación para evitar un comportamiento discriminatorio e identificar prejuicios y

estereotipos, tanto en su discurso como en el de su entorno profesional, para liberarse de ellos y detectar dificultades personales que se puedan encontrar con determinados grupos de personas.

Contenido

- Presentaciones y definiciones de las diferentes nociones relativas a la diversidad: cultura, religión, nacionalidad, género, discapacidad, etc.;
- Definición de los ciclos de diversidad;
- Definición de las nociones de estereotipos y prejuicios + ejercicios prácticos;
- Discriminación (definición, consecuencias y marco jurídico).

Capacidades buscadas:

- capacidad para actuar con lealtad hacia la administración mediante una actuación en conformidad con sus expectativas y respetando las normas y valores éticos de la profesión;
- capacidad para comportarse de forma respetuosa con todos;
- capacidad de ser creativo al encontrarse con los demás y de cuestionarse a sí mismo en relación con las diferencias;
- capacidad para mirar más allá de los hechos y contextualizar las situaciones;
- capacidad para detectar una posible situación de confrontación que podría convertirse en un conflicto, mediante el desarrollo de medios de acceso a las diferencias del otro;
- capacidad para valorar situaciones de reconocimiento mutuo.

Evaluación

Este curso se puede evaluar a través de la observación del alumno en el campo y durante las dramatizaciones de funciones.

Relación personal-recluso deseada

En la mayoría de los países, la idea de seguridad técnica y el marco correspondiente, basados en el modelo de confinamiento (Logan, 1992), se siguen en su mayor parte en los currículos de formación del personal de seguridad antes que el planteamiento de rehabilitación psicosocial orientado a las habilidades relacionales y de interacción.

La idea de confinamiento se refleja en la comunicación de los funcionarios de prisiones con los reclusos. El ideal sería que el personal penitenciario fuera claro, conciso y efectivo, de modo que los prisioneros supieran lo que se requiere de ellos. La comunicación entre los funcionarios de prisiones y los reclusos en el modelo de confinamiento es en su mayor parte unidireccional y está enfocada a mantener el orden y proporcionar instrucciones prácticas y asesoramiento formal sobre la planificación diaria (períodos de recreo, comidas, etc.).

Un requisito necesario para la creación de un entorno favorable para la implementación de prácticas de seguridad dinámica es una buena relación de respeto personal-recluso. Una relación personal-recluso armoniosa es el verdadero corazón del trabajo de seguridad de las prisiones (Liebling y Arnold, 2004). Por ello, el énfasis en la formación debería ponerse en la forma en que las prácticas de seguridad dinámica se pueden fomentar mediante unas buenas relaciones entre el personal y el recluso. La formación sobre la relación deseada personal-recluso incluirá todos los elementos que, de acuerdo con las evidencias de investigación, hayan demostrado ser efectivas para la creación de un terreno fértil que propicie que cobren forma las prácticas de seguridad dinámica.

Grupo objetivo y requisitos previos de aprendizaje

La formación sobre la relación personal-recluso comprende una serie de temas que conciernen en particular a los trabajadores penitenciarios de primera línea. Esta categoría incluye 1) toda la seguridad (funcionarios de prisiones, funcionarios de prisiones superiores, funcionario de prisiones principal), 2) personal educativo y de rehabilitación (asesores de rehabilitación y abuso de sustancias, asesores vocacionales y

educativos, psicólogos, trabajadores sociales, ciertos representantes del personal sanitario) y 3) dirección penitenciaria y dirección de nivel intermedio. La dirección de la prisión ocupa un puesto clave mientras se adoptan nuevas formas de realizar las tareas y los procedimientos relacionados con la seguridad, de modo que cumplan los criterios sobre buenas prácticas de acuerdo con los principios del enfoque de la seguridad dinámica. La dirección también marca el rumbo del funcionamiento de la prisión y qué tipo de cultura profesional es necesaria para cumplir los criterios de seguridad dinámica.

Cada uno de los grupos de personal mencionados más arriba presenta necesidades de aprendizaje y formación tanto comunes como específicas.

Objetivos de aprendizaje

El objetivo de la formación es adquirir habilidades de comunicación interpersonal y saber cómo plantear el trato con los reclusos para crear una relación profesional que contribuya a la seguridad de los reclusos, el personal y la sociedad. Los participantes deberían ser capaces de aplicar el concepto de seguridad dinámica en su actividad cotidiana y comprender el significado más amplio de este enfoque para la seguridad de la prisión.

Contenido

En referencia a los asuntos mencionados más arriba, las necesidades de formación sobre seguridad dinámica se pueden presentar bajo los siguientes títulos:

I Formación introductoria;

Esto incluye los principios que guían el enfoque de la seguridad dinámica, sus objetivos y teorías subyacentes así como las aplicaciones prácticas. También aborda los elementos esenciales

del enfoque de seguridad dinámica y lo que se requiere del entorno penitenciario.

II Formación en habilidades de comunicación interpersonal;

Especialmente el personal de seguridad de la prisión suele necesitar más formación sobre habilidades de comunicación interpersonal, a fin de desarrollar un mayor talento para escuchar, preguntar y comprender a los reclusos en lugar de limitarse a dar órdenes e instrucciones. En otras palabras, el personal deberá ser capaz de mantener el orden y la autoridad derivados no necesariamente de su posición formal, sino más bien de sus cualidades y capacidades profesionales para interactuar con los reclusos de un modo que contribuya a los objetivos de seguridad dinámica. Esto incluye la formación para manejar situaciones conflictivas y aprender cómo negociar para evitar el uso de medias coercitivas. Formación sobre habilidades de sensibilidad y empatía

En estrecha conexión y relación con lo antes mencionado se encuentra la formación sobre habilidades de empatía y sensibilidad. En un contexto penitenciario, esto significa que el personal es capaz de escuchar de forma atenta y paciente los problemas del recluso y mostrar que importan realmente. A este respecto, la empatía y la sensibilidad significan también que el personal es consciente de las barreras impuestas por su cometido laboral y sabe cómo minimizar los posibles efectos negativos de dichas barreras. El personal debería aprender a utilizar prácticas emocionales en el sentido de que las «emociones se pueden definir como prácticas que en las que participan el propio yo (como cuerpo y mente), el lenguaje, objetos materiales, el entorno y otras personas» (Sheer, 2012, p. 193, traducción de la cita original en inglés).

Con fines educativos y de formación, influir en la forma en que el personal penitenciario moviliza y nombra sus prácticas emocionales en relación con los reclusos en sus actividades cotidianas y las comunica y regula en la interacción con sus colegas y con otros grupos profesionales de las prisiones es extremadamente importante e influye en los hábitos del personal penitenciario y en la forma en la que los reclusos los experimentan. Esto crea también un marco común para todos los grupos de personal profesional de la prisión. Por lo tanto, también es extremadamente importante debatir qué significa esto para la cultura de cada subgrupo profesional, cuál es su compromiso con el trabajo

emocional y cómo este sirve de apoyo para su trabajo habitual, por ejemplo, el trabajo de seguridad.

III Formación sobre habilidades motivacionales y de modelación prosocial;

Además, el personal de seguridad de la prisión necesita formación sobre las habilidades motivacionales y de modelación prosocial centradas más en la persuasión que en el castigo y la privación.

Las habilidades que refuerzan el comportamiento prosocial requieren que el personal penitenciario aprenda maneras constructivas de afrontar el pensamiento y las actividades prodelictivas. El personal debería aprender también a abordar el comportamiento no deseado en un marco positivo, mostrando y demostrando diferentes formas de adaptar el comportamiento prosocial. A este respecto, también es importante saber cómo reforzar el comportamiento positivo y ayudar a los presos a reencauzar su vida mediante la presentación de vías alternativas y estrategias para una vida sin delito (Trotter, 2009, 144-146).

Un aspecto importante en la modelación prosocial es abordar el comportamiento no deseado de una forma constructiva para garantizar que no se deterioren los requisitos previos para el cambio positivo y la cooperación. Hacer frente al comportamiento antisocial y violento es extremadamente importante dentro del marco de la seguridad dinámica. El personal debería en todo caso priorizar el diálogo en lugar de la confrontación y el uso unidireccional de la autoridad (Trotter, 2009). Por ello, resumiendo lo antes mencionado, los temas de aprendizaje importantes de este epígrafe son:

- a) expandir la base de conocimiento de diferentes métodos y prácticas que ayuda al personal a abordar el comportamiento no deseado de forma constructiva
- b) desarrollar conocimiento, si falta, sobre la forma de reforzar el comportamiento positivo enseñando a los reclusos un comportamiento prosocial de forma coherente y estructurada y dando forma y estableciendo, junto con los reclusos, un código de conducta que los reclusos puedan cumplir y considerar legítimo;
- c) enseñar diferentes métodos que ayuden al personal a trabajar como mentores e instructores para los reclusos;
- d) aprender métodos de interacción motivacional y de diálogo.

IV Complemento de los objetivos de seguridad dinámica con la seguridad técnica en las prisiones;

La seguridad y también, en la medida de lo posible, otros grupos objetivo podrían necesitar formación sobre los métodos y el conocimiento profesional relacionados con el ejercicio de la seguridad técnica implementada en el marco de la seguridad dinámica. Son temas o elementos importantes de la formación práctica:

- a) aprender a apreciar en cada situación específica de riesgo para la seguridad el nivel necesario para mantener la seguridad en la prisión dentro del marco de la seguridad dinámica;
- b) los principios y las directrices para procedimientos de seguridad (registros, pruebas de abuso de sustancias, etc.) para cumplir los criterios sobre seguridad dinámica. La realización de los procedimientos de seguridad sin infringir la dignidad e integridad de los reclusos;
- c) el uso de equipamiento tecnológico de vigilancia de una forma que no sea contraproducente respecto a los objetivos de seguridad dinámica. La tecnología se puede utilizar en combinación con los métodos y prácticas interactivos como parte de las prácticas preventivas en las prisiones. La tecnología se debería utilizar de forma que se preserve la confidencialidad y la confianza entre el personal y los reclusos (por ejemplo, no haciendo un uso excesivo de la tecnología en detrimento del contacto y la interacción humanos). El foco de atención de esta formación es la forma de utilizar la tecnología de modo que no deshumanice ni despersonalice las prácticas penitenciarias. La tecnología de vigilancia ayudará al personal a mantener el orden y la paz en las prisiones para hacer posible la detección de problemas potenciales y evitar así todo tipo de comportamientos antisociales contraproducentes.

V Complemento de los objetivos de seguridad dinámica con las disposiciones de seguridad procedimental.

Especialmente el personal de seguridad, pero también otros grupos objetivo, necesitan formación sobre el modo de implementar prácticas procedimentales de una forma que favorezca la seguridad dinámica. Las disposiciones procedimentales (seguridad procedimental) comprenden todas las prácticas y procesos penitenciarios que tratan de organizar las operaciones, rutinas

y planificaciones diarias de las prisiones, de modo que quede garantizada la seguridad física de los reclusos y del personal. Comprenden también las prácticas concebidas para gestionar la población de reclusos, evitar fugas e identificar diferentes riesgos. Son ejemplos de prácticas sobre riesgos procedimentales la forma de organizar y permitir las visitas y permisos y el modo de planificar las actividades y posibilidades diarias de participar en diferentes tipos de actividades de rehabilitación. El propósito de las actividades procedimentales es que las actividades y operaciones diarias de la prisión se realicen de forma fluida sin disturbios y permitan la realización de diferentes actividades de rehabilitación. Por tanto, son elementos importantes del aprendizaje práctico:

- a) reforzar el conocimiento práctico de las prácticas de seguridad procedimental en relación con las ideas de seguridad dinámica;
- b) profundizar en la comprensión de la forma en que la seguridad procedimental puede contribuir a la seguridad física y dinámica;
- c) aprender a aplicar herramientas de contención, seguridad y gestión de riesgos de una forma proporcionada y en equilibrio con las actividades de rehabilitación, así como con las directrices de seguridad dinámica adaptadas en las prisiones;
- d) aprender planteamientos cooperativos con otros grupos profesionales en las prisiones para conformar prácticas procedimentales de trabajo que ayuden a mantener la seguridad en las prisiones.

La formación descrita más arriba podría ser beneficiosa también para el personal de rehabilitación, así como para la dirección superior y de nivel intermedio. La formación colaborativa con diferentes grupos de personal crea mejores posibilidades de construir un entendimiento compartido sobre la forma correcta de interactuar con los reclusos. La participación en la formación colaborativa también ayuda al personal a conformar procedimientos de trabajo comunes y un marco conjunto para la seguridad dinámica en las prisiones.

El personal de vigilancia y seguridad ya está familiarizado con los asuntos de seguridad física y procedimental y la legislación y las normativas correspondientes. En todo caso, podría resultar beneficioso para ellos debatir estos asuntos como un enfoque cooperativo conjunto sobre asuntos de seguridad dinámica en las prisiones. Por tanto, resulta difícil definir con exactitud lo que el personal de seguridad debería aprender o no.

Los demás grupos objetivo, el personal de rehabilitación y la dirección pueden presentar necesidades de formación diversas en función de su posición en la organización penitenciaria.

El personal de rehabilitación podría beneficiarse de formación básica sobre asuntos de seguridad física y procedimental; qué es y qué tipo de prácticas, legislación, normativas y directrices existen. Por otro lado, el personal de seguridad podría beneficiarse de la formación orientada a asuntos de rehabilitación y del cese del comportamiento delictivo. La dirección penitenciaria ocupa una posición clave para el desarrollo de estrategias y políticas para la implementación de nuevas prácticas. Por tanto, es importante que la dirección esté familiarizada con el enfoque de la seguridad dinámica y con el tipo de recursos y habilidades que requiere en las prisiones. De este modo, pueden planificar mejor las actividades y tener en cuenta cómo se deberán asignar y destinar los recursos humanos y de otro tipo.

Metodología (enfoque pedagógico)

La formación combina clases teóricas con trabajo en equipo y supervisión individual. Además, pueden utilizarse diferentes tipos de métodos creativos y de diálogo. Por ejemplo, el teatro y la dramatización de funciones se pueden utilizar de modo que el personal de diferentes puestos intercambie sus funciones y adquiera experiencia. Un método importante es también escribir trabajos sobre enfoques de la seguridad dinámica a fin de aprender a conceptualizar este método. Cada componente de formación incluye un componente teórico obligatorio que proporciona un marco conceptual y una panorámica de los temas y asuntos básicos, así como sus fundamentos de seguridad dinámica. Los componentes teóricos están siempre combinados con el aprendizaje práctico (aprendizaje contextualizado), que incluye elementos teórico-reflexivos bajo la guía de un supervisor o mentor individual. Este tipo de formación ayuda a los participantes a conectar la seguridad dinámica como enfoque teórico con el contexto del mundo real, lo que también permite reconceptualizar y cuestionar sus propios métodos de trabajo. La formación debería estar orientada a los problemas, de modo que las actividades prácticas diarias se utilicen como material de aprendizaje. Por tanto, la formación sobre habilidades relacionales debería incluir un elemento de aprendizaje por la práctica por separado en el que el personal pueda manejar situaciones prácticas

y reflexionar posteriormente sobre la medida en que su forma de actuar cumple los principios de seguridad dinámica. En cada componente, también es posible utilizar métodos de formación audiovisual y artística (teatro, sesiones grabadas en vídeo, etc.), aprendizaje en taller y discusiones con feedback individuales.

Evaluación

La evaluación es necesaria para determinar en qué medida los participantes han alcanzado los objetivos de la formación y adaptado el conocimiento profesional-teórico necesario que fundamenta el enfoque de la seguridad dinámica, así como las habilidades práctico-metodológicas subyacentes.

La evaluación debería proporcionar herramientas para evaluar la capacidad de los participantes en la formación para desarrollar sus habilidades y conocimiento profesionales. La evaluación puede ser continua, con un seguimiento del desarrollo profesional de los participantes durante el componente. La evaluación en este sentido no debería ser formal, basada en puntuación o clasificación o declaraciones formales por escrito sobre el desempeño de los participantes. El feedback debería ofrecerse directamente a los participantes en sesiones individuales de feedback constructivo, de modo que el participante obtenga una panorámica general de su conocimiento profesional.

La evaluación se puede incluir en los componentes de formación como procedimiento de autoevaluación en el que el participante evalúa por adelantado, sobre la base de un conjunto de criterios, su desempeño o progreso. Esta autoevaluación se debatirá junto con el instructor supervisor en cada encuentro de supervisión.

Factores marco

A fin de establecer una formación efectiva que cubra asuntos relativos a las relaciones personal-recluso, se deberían tener en cuenta varios factores marco.

Los temas antes mencionados ofrecen la posibilidad de crear un marco relacional y multiprofesional común para todos los grupos del personal penitenciario. Si tiene éxito, la formación puede crear una base profesional común para todas las actividades penitenciarias. Sin embargo, uno de los riesgos es el hecho de que la formación pueda ser de un carácter más

superficial. Todos los temas deberían cubrir un amplio abanico de subtemas y asuntos relacionados, p. ej. formación sobre habilidades de sensibilidad y empatía. Una formación breve no puede cubrir todos los asuntos necesarios de forma apropiada.

Dado que la formación incluye tanto la teoría como la práctica, debería tener lugar en la escuela y en los lugares de trabajo en los que los elementos teóricos se aplican en la práctica. Deberían existir una interacción y un diálogo continuos entre los elementos teóricos y prácticos de la formación, de modo que los estudiantes desarrollen su identidad profesional.

En términos de materiales y recursos, la formación física y procedimental requiere un conjunto determinado de materiales tecnológicos de formación y manuales. Además, los vídeos y otros equipos tecnológicos necesarios en el trabajo de seguridad penitenciaria deberían estar disponibles para la formación. Además, debería existir asistencia técnica para el uso del sistema de vigilancia de la prisión, a fin de demostrar cómo se ha realizado el trabajo de seguridad y cómo se podría modificar en el marco de la seguridad dinámica.

En general, debería existir acceso a diferentes tipos de materiales de formación (manuales, literatura, documentos y materiales de ejercicios, equipamiento para videoconferencias en grupo, material audiovisual para la formación práctica).

El tiempo empleado en la planificación, implementación y evaluación de la formación depende en gran medida del tiempo disponible para cada miembro del personal de formación. En todo caso, debería estar especificado un marco temporal concreto que el personal de formación podría dedicar a esta tarea, p. ej. un 30% de su tiempo de trabajo.

Evaluación de riesgos

A fin de alcanzar una buena seguridad dinámica, es crucial que tanto los reclusos como el personal se sientan seguros. Las evaluaciones de riesgos son la herramienta más importante de la que disponemos para encontrar las medidas adecuadas que permitan garantizar en todo momento la seguridad de los reclusos y el personal. A fin de lograr evaluaciones de riesgos cualitativamente buenas, es importante que el personal de primera línea que conoce las condiciones y a los reclusos participe en el trabajo de evaluación. Por tanto, también deberán ser capaces de utilizar y comprender los métodos de evaluación de riesgos, así como de aplicar medidas apropiadas de reducción de riesgos por sí solos y en cooperación con otros.

Grupo objetivo y requisitos previos de aprendizaje

El grupo objetivo es el personal de primera línea y/o el personal con contacto directo con los reclusos. El requisito previo del aprendizaje es que cuenten con un mínimo de la educación requerida antes de comenzar su formación. Esto puede significar que tengan diferentes grados de educación, pero que tengan poca o ninguna experiencia práctica en el servicio correccional. La formación se elabora partiendo del supuesto de que los participantes no tienen conocimiento o experiencia respecto a las evaluaciones de riesgos. Necesitarán formación sobre los elementos y el conocimiento importantes para una evaluación de riesgos, y asimismo recibir una introducción sobre el uso de los métodos empleados por el servicio correccional.

Objetivos de aprendizaje

El objetivo es conseguir que el estudiante sea capaz de prevenir y gestionar incidentes no deseables mediante el análisis y la comprensión de los riesgos potenciales de una situación, con especial atención a la seguridad estática, organizativa y dinámica, y que puedan identificar características de los reclusos que representen un riesgo para sí mismos y para los demás. Además, descubrir las necesidades personales de cada recluso para ser capaz de ayudar en el proceso de rehabilitación.

Conocimiento: el participante en la formación tiene una perspectiva del papel del funcionario de prisiones y las rutinas para la evaluación de riesgos diaria con el propósito de garantizar

la seguridad de los reclusos, el personal y la sociedad;

Habilidades: el participante puede realizar varios tipos de evaluaciones de riesgo y comunicarlas de forma oral y por escrito a las partes correspondientes.

Contenido

El contenido de la formación está estrechamente vinculado a la metodología de formación, ya que incluye componentes tanto teóricos como prácticos. Por tanto, el contenido está dividido entre el que se enseña en el centro de formación (teoría) y el que se enseña en la prisión de formación (práctica):

En el centro de formación:

- Introducción teórica sobre los métodos de evaluación de riesgos utilizados por el servicio correccional;
- Formación con estudios de casos con el uso de los métodos tanto individuales como grupales;
- Teoría y reflexiones en grupo sobre factores que son importantes en una evaluación de riesgos y las medidas de reducción del riesgo que se pueden utilizar en el servicio correccional;
- Formación sobre la comunicación de las evaluaciones de riesgo con las medidas propuestas a los colegas y a la dirección.

En la prisión de formación:

- Realizar evaluaciones de riesgos prácticas de casos seleccionados con la supervisión de un mentor;

- Realizar una prueba metodológica práctica que implique la planificación, evaluación de riesgos, realización y evaluación de una actividad. Esto implicará la realización de una evaluación de riesgos de la propia actividad y de los reclusos participantes. A continuación, el estudiante escribe un informe sobre la actividad y sus diferentes elementos.

Metodología (enfoque pedagógico)

Es una ventaja utilizar ejemplos prácticos para practicar los métodos de evaluación de riesgos. Una herramienta pedagógica en el centro de formación es alternar el trabajo individual y el grupal. Además, puede ser útil contar con una secuencia dirigida por un profesor en, por ejemplo, la presentación y resumen de un trabajo.

Durante la formación práctica, un método efectivo es proporcionar ensayos práctico-metodológicos en los que se dan al estudiante tareas específicas de evaluación de riesgos que el estudiante deberá resolver como un requisito de formación.

Evaluación

Un método aplicable al evaluar tanto la teoría como la práctica es contar con una evaluación continua a lo largo del estudio. El estudiante recibe de forma permanente pruebas que debe pasar. Estas pueden ser escritas, prácticas o una combinación de ambas. Algunas se deben resolver de forma individual, y otras se pueden resolver en grupos. Si se van a realizar pruebas en la práctica en la prisión, estas deberían estar dirigidas por un supervisor, de modo que quede garantizada la seguridad y que el tratamiento de los reclusos se realice en conformidad con las normas actuales. Una evaluación exhaustiva puede consistir en que el estudiante escriba una reflexión acerca de su propio aprendizaje a lo largo de su educación. Esto mostrará en gran medida la evolución de los estudiantes y qué grado de comprensión y conocimiento han alcanzado.

Factores marco

La formación sobre evaluaciones de riesgos puede y debe hacerse en diferentes ámbitos. Un enfoque que combine la teoría y la práctica en la formación será una gran ventaja a este respecto. En el centro de formación, esto puede implicar una introducción teórica de los métodos y de qué elementos deberán formar parte de la evaluación a fin de crear la imagen del riesgo

más precisa posible. Las evaluaciones de riesgos también deberían ser incluidas como elemento principal en la formación práctica donde los propios estudiantes realicen la evaluación de las situaciones y de los reclusos. Esto debería estar controlado por un mentor o supervisor. El centro de formación deberá contar con recursos profesionales con experiencia en la gestión de riesgos y que preferiblemente tengan conocimiento del servicio correccional. Una colaboración entre el centro de formación y la formación en las prisiones ayudará a reforzar la calidad de la formación. En este caso, la ventaja es que el estudiante es capaz de ver la conexión entre la teoría y la práctica. Un entorno de aprendizaje abierto es esencial para permitir al candidato reflexionar sobre la relación entre las habilidades profesionales, la experiencia y el conocimiento basado en la investigación.

Calidad de los instructores

Hay un dicho que dice que todo el que tiene un teléfono móvil se cree fotógrafo. *Si hablamos de formación, todo el que tiene buenas habilidades de comunicación y conocimiento sobre contenidos podría decir que sabe cómo enseñar. De hecho, es cierto que las habilidades de comunicación y el conocimiento de contenidos son competencias básicas para cualquier instructor, incluidos los de seguridad dinámica. Sin embargo, ¿significa esto que la formación alcanza sus objetivos automáticamente de esta manera? Especialmente la formación de la seguridad dinámica, que pretende establecer una nueva forma de pensar y trabajar, requiere habilidades y competencias específicas. Algunas de las competencias clave de los instructores de seguridad dinámica se pueden encontrar a continuación.*

Buen conocimiento de los contenidos: un buen instructor deberá contar con un conocimiento profundo del tema sobre el que impartirá la formación. Deberá comprender cada detalle del entorno penitenciario. ¿Qué significa cerrar la celda, decir «no» a los reclusos o motivar a alguien a que se comporte de forma diferente? El buen conocimiento de los contenidos solo se puede lograr trabajando en prisión durante algún tiempo. De lo contrario, el tema seguirá siendo demasiado teórico. Sin comprender el contenido, los instructores son incapaces de simplificarlo hasta convertirlo en trozos de información enseñables y relacionables.

Una visión más amplia es esencial. Los instructores deberán contar con un conocimiento profundo de ética, moral y valores, comportamiento humano y psicología. También son necesarios amplios conocimientos sobre factores de contención, de seguridad y procedimentales. Además, el instructor deberá ser capaz de comprender cómo las áreas mencionadas están vinculadas entre sí en un entorno penitenciario. Para tener una visión más amplia del área enseñada, incluida la seguridad dinámica, el instructor debe **aprender durante toda su vida**. El conocimiento actualizado de los nuevos planteamientos, investigaciones y desarrollos (incluidos los cambios en la legislación y las tendencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos) en el campo o las nuevas posibilidades metodológicas son esenciales para enseñar la seguridad dinámica, ya que las ideas evolucionan constantemente. Otra ventaja del aprendizaje de toda una vida es que

será capaz de relacionarse con mayor facilidad con sus alumnos. Finalmente, **los instructores deberán estar a la vanguardia del cambio**. Las ideas sobre cómo tratar a los reclusos y las mejores prácticas a este respecto cambian constantemente. Los instructores de seguridad dinámica deberían concentrar su energía en la forma de proporcionar nuevos enfoques y no hacerles caso omiso.

Como para cualquier responsable de formación, son esenciales unas **excelentes habilidades de comunicación**. Después de todo, los instructores son responsables de garantizar a sus alumnos la comprensión del material de formación. La comunicación no es solo una cuestión de lenguaje o vocabulario, también se trata de conseguir que los alumnos participen en el debate y desarrollen una vía de comunicación bidireccional. Esto permite a un instructor transmitir información con facilidad y responder de forma precisa y apropiada a las preguntas o comentarios. La comunicación también es necesaria para desarrollar una atmósfera de intercambios sin barreras, de modo que los alumnos no duden en compartir sus problemas y comunicar feedback. También son esenciales unas **buenas habilidades de escucha paciente**. La capacidad para escuchar, hacer las preguntas adecuadas y comprender las necesidades del alumno está en lo más alto de esta lista. Un instructor debería ser capaz de escuchar atentamente lo que su audiencia objetivo cree que necesita para ver lo que necesita en realidad.

Sus valores personales fundamentales deberán estar en consonancia con el concepto de la seguridad dinámica. Si el propio instructor no cree en las posibilidades que la seguridad dinámica ofrece en un entorno penitenciario, la formación no tiene ningún sentido. **Los instructores deben tener un papel modélico:** establecer normas y fomentar ciertos comportamientos es un buen paso hacia el desarrollo del estudiante. Los instructores que son un modelo de los mismos comportamientos que exigen a sus estudiantes tienen mayor probabilidad de ayudar a estos últimos a cultivar hábitos y comportamientos deseables. Los estudiantes observan y aprenden cómo hablar, actuar, tratar a los demás y obtener otros comportamientos de desarrollo. Ser modelo de comportamientos de paciencia, comprensión, empatía y comunicación puede animar a los estudiantes a desarrollar estas mismas habilidades. Estas son habilidades esenciales en la seguridad dinámica. Si el instructor crea un entorno de honestidad en el aula por su parte, puede influir en los estudiantes para que evalúen sus propias intenciones y su impacto sobre los demás, incrementando la empatía y la honestidad. Esta es la esencia de la seguridad dinámica.

Conclusión

El establecimiento de prácticas de seguridad dinámica requiere una mentalidad y una cultura determinadas. Para alcanzar esta cultura, el personal debería recibir formación respecto a muchos temas distintos. Este manual es una directriz para establecer un currículo de formación con componentes, temas y métodos de formación relevantes y efectivos para la seguridad dinámica.

Este manual proporciona sugerencias para los currículos de formación en relación con varios temas claves sobre seguridad dinámica. Sin embargo, el manual describe también la importancia de la evaluación de riesgos anterior al desarrollo de cualquier formación sobre seguridad dinámica, a fin de identificar con mayor amplitud las necesidades de seguridad dinámica en un establecimiento correccional.

También se han descrito las competencias necesarias de los instructores sobre seguridad dinámica, ya que existe una amplia variedad de instructores relevantes. Este informe describe algunas de las competencias clave que necesitan para transmitir apropiadamente el conocimiento y las habilidades a los participantes en la formación.

La seguridad dinámica es en esencia una nueva cultura penitenciaria que debe estar basada en logros tanto teóricos como conductuales. Formar al personal sobre temas relevantes contribuye a estos logros. Los currículos para una formación efectiva sobre seguridad dinámica se pueden desarrollar sobre la base de este manual.

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

Referencias

- Asch, S. E. (1951). Effects of Group Pressure on the Modification and Distortion of Judgments. In *Groups, Leadership and Men* (pp. 177-190). Carnegie Press.
- Babad, E. Y., Inbar, J. y Rosenthal, R. (1982). Pygmalion, Galatea, and the Golem: Investigations of biased and unbiased teachers. *Journal of Educational Psychology*, 74(4), 459-474. <https://bit.ly/2PXuPcp>
- Belvaux, L. (director). (2012). *38 témoins*. Diaphana Films.
- Hiim, H. y Hippe, E. (2006). Praksisveiledning i lærerutdanningen. En didaktisk veiledningsstrategi. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Liebling, A. y Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*. Oxford University Press.
- Logan, C. H. (1992). Well Kept: Comparing Quality of Confinement in Private and Public Prisons. *The Journal of Criminal Law and Criminology* (1973-), 83(3), 577. <https://bit.ly/3te6PQx>
- Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Harper and Row Publishers.
- Scheer, M. (2012). Are Emotions a Kind of Practice (and is that what makes them have a history)? A Bourdieuan Approach to Understanding Emotion. *History and Theory*, 51(2), 193-220. <https://bit.ly/3eycUmY>
- Sykes, G. (2007). *The Society of Captives: A Study of a Maximum Security Prison*. Princeton University Press.
- Trotter, C. (2009). Pro-Social Modelling. *European Journal of Probation*, 1(2), 142-152. <https://bit.ly/38z3Gmy>
- Zimbardo, P. G. (2008). The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil. En *Google Books*. Random House. <https://bit.ly/3crUml1>



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

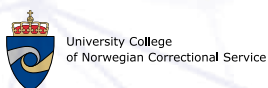
Dirección postal:

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