

The opinion of prison-service professionals in Andalusia regarding "Respect Departments"

Fernández Millán, Francisco; Pérez-García, Purificación

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fernández Millán, F., & Pérez-García, P. (2018). The opinion of prison-service professionals in Andalusia regarding "Respect Departments". *Pedagogía Social: Revista Interuniversitaria*, 31, 163-176. https://doi.org/10.7179/PSRI_2018.31.13

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-SA Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-SA Licence (Attribution-NonCommercial-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

THE OPINION OF PRISON-SERVICE PROFESSIONALS IN ANDALUCIA REGARDING “RESPECT DEPARTMENTS”

LA OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS DE ANDALUCÍA SOBRE LOS MÓDULOS DE RESPETO

A OPINIÃO DOS PROFISSIONAIS DOS ESTABELECIMENTOS PRISIONAIS DA ANDALUZIA SOBRE OS MÓDULOS DE RESPEITO

Francisco FERNÁNDEZ MILLÁN* & Purificación PÉREZ-GARCÍA**

* Centro Penitenciario de Albolote (Granada, España), **Universidad de Granada

Received date: 25.IV.2017

Reviewed date: 6.VI.2017

Accepted date: 10.VII.2017

<p>KEY WORDS: prison officer technical team managerial team prison penitentiary treatment</p>	<p>ABSTRACT: Relatively few studies have focused on the group of professionals who work in the Respect Departments, which are internal units within the prison. Our aim was to understand the opinion of prison professionals in relation to these modules, and, in particular, to identify if there was any relationship between these opinions and the professional group to which they belonged, including prison officers, professionals such as psychologists, psychiatrists, educators, and other members of the technical and management teams. This study used the descriptive method, developing our own questionnaire titled “Questionnaire for Professionals on the Respect Departments”, which was tested for reliability using Cronbach’s alpha (.766) whilst validity of its main components was analyzed, which explained 61.102% of the variance. A sample of 315 subjects from the eight Andalusian provinces of the three sectors participated in the study. Contingency analysis was applied and the results revealed that the Respect Departments were viewed differently both as an educative tool and in general, depending on the group to which the prison staff belonged.</p>
<p>PALABRAS CLAVE: funcionario de prisiones equipo técnico mando directivo prisión tratamiento penitenciario</p>	<p>RESUMEN: El grupo de profesionales que trabajan en los Módulos de Respeto está poco estudiado. Son un sistema de organización interna de la prisión. Nuestro objetivo era conocer su posicionamiento sobre estos módulos; y de forma específica, averiguar si había alguna relación entre el concepto de estos y el grupo profesional al que se pertenecía: funcionario, equipo técnico y mando directivo. Nos apoyamos en el método descriptivo y aplicamos un cuestionario de elaboración propia “Cuestionario para Profesionales sobre los Módulos de Respeto”, al que sometimos al alpha de Cronbach para la fiabilidad (.766) y al análisis de componentes principales para su validez de contenido que explicó el 61.102% de la varianza. Participó una muestra de 315 sujetos de las ocho provincias andaluzas de los tres sectores.</p>

CORRESPONDING AUTHOR’S ADDRESS: Purificación PÉREZ-GARCÍA. Campus Universitario de Cartuja. Facultad de Ciencias de la Educación s/n 18071 Granada. mpperez@ugr.es

	Se aplicó el análisis de contingencias y los resultados mostraron que los Módulos de Respeto, como herramienta formativa y lo que se entendía por este concepto, se relacionaban de forma distinta en función del sector profesional.
PALAVRAS-CHAVE: funcionário de prisões equipa técnica coordenação diretiva risão tratamento prisional	RESUMO: O grupo de profissionais que trabalham nos Módulos de Respeito encontra-se pouco estudado. São um sistema de organização interna da prisão. O nosso objetivo era conhecer o seu posicionamento sobre estes módulos; e de forma específica, averiguar se existia alguma relação entre o conceito destes eo grupo profissional ao qual pertenciam: funcionário, equipa técnico ecoordenaçãodiretiva. Apoiámo-nosno método descritivo e aplicámos um questionário de elaboração própria “Questionário para Profissionais sobre os Módulos de Respeito”, ao qual submetemos o alpha de Cronbach para a fiabilidade (.766) ea análise das componentes principais para a sua validade de conteúdo, que explicou os 61.102% da variação. A participação contou com uma amostra de 315 sujeitos das oito províncias andaluzas, dos três sectores. Foi aplicada a análise das contingências e os resultados demonstraram que os Módulos de Respeito, como ferramenta formativa eo que se entendia por este conceito, se relacionavam de forma distinta na função do sector profissional.

1. Introduction

The penitentiary world has been widely studied in our country from a number of different perspectives (psychological, sociological, criminological, and educational) of which Martín, Vila and De Oña (2013) have conducted a comprehensive review, describing the state of the art in terms of educational research in this environment.

The studies have primarily focused on the prison population, including the effects of imprisonment, drugs, gender, age, and mental problems (Añaños, 2017; García-Legaz & Crespo, 2014; Martín, 2008), with very few being carried out on the Respect Departments (RDs), and even fewer have focused on the professionals working in these modules, namely, surveillance officers and technical teams.

The research presented here is the first study of its type to be conducted in the Autonomous Community of Andalusia, and is concerned with exploring the opinions held by prison professionals regarding RDs, given that their maximum involvement is needed for the success of these modules.

At a national level, there has been a lack of research on the professionals who work in these modules. Within the area of penitentiary research we have found number 22 of 2016 of the “Journal of Social Education. (BEEF)”; the 2013 monograph of the “Journal of Education”; number 22 of 2013 of the Journal of “Social Pedagogy, the Journal Interuniversitaria” and number 59 of 2014 of the “Galega Magazine of Education”. The only specific references to professionals are in terms of prisons in general - but not RDs - as in the studies by Anton (1998) and Valderrama (2010).

In the international arena, there are no references to RDs, since this is a construct that is unique to the Spanish prison system (Belinchón,

2009), and was created in 2001 and has since been exported to some European countries such as France and England. Although since the seventies there have been experiences that share the socializing purpose of the RDs, they do not follow either its structure or organization. In the last decade, some of these practices have been characterized by mentoring programs (Cook, McClure, Koutsenok & Lord, 2008, Marlow, Grajeda, Lee, Young, Williams & Hill, 2015), social therapy programs (Suhling & Guéridon, 2016), social reintegration through work (Novo-Corti & Barreiro-Gen, 2015), or the commitment to a sociological application (Guy, 2011).

2. Respect departments: professionals and purpose

Case law advocates reinsertion, but what about re-education? At present, the Basic Law that constitutes all regulations in penitentiary matters is the Organic Law 1/1979, of 26 of September, General Penitentiary (here after OLGP) (BOE nº392, of 5th of October). It establishes - as a fundamental purpose of custodial sentences - the re-education and social reintegration of the convicted.

This is also reflected in Article 25.2 of the Spanish Constitution, which states that security measures should be directed towards re-education and social reintegration (Añaños, Fernández-Sánchez & Llopis, 2013, Cervelló, 2016). Of these two concepts,

the former is more frequently shunned because it implies the internalization of values, which means that the latter has more acceptance as a social reincorporation far removed from the crime, understanding it not as direct actions toward the subject, but as a way creating the social conditions necessary to produce a lower rate of crime. (Cervelló, 2016, p. 41).

The solutions adopted, in any case, will be “methodologically plural and open to pedagogic activities” (Caride & Gradaille, 2013, p.36). Such solutions are specifically operational in prison procedures. They can be medical, psychiatric, psychological, pedagogical, work-related, or social. Although not systematized by OLGP, they refer to group psychotherapy, pedagogical counseling and behavior therapy, with activities such as work, sports, education, culture, or leisure.

In our view, the RDs represent the first step toward the development of an approach that uses programs to reeducate and re-socialize, surpassing therapeutic and clinical techniques (Añaños & Yagüe, 2013). This new approach must be directed toward an educational and moral sense of performance (Gil, 2010, 2016). This implies commitment to the inmates on the part of all professionals. That is to say, they have to be understood, both without judgment and with the mere objective of improving those who wish to live according to the law. Therefore, the RDs is a methodology that offers a future within the penitentiary.

The RD has been defined as “an intervention program with defined and systematized instruments, dynamics, structures and guidelines for action and evaluation” (Belinchón & García, 2014, p. 162). According to Valderrama (2016, p. 31), these are internal organizational structures that “on the basis of voluntariness and commitment to participation, both in activities and in the operation of the module itself, are designed to generate flexible spaces, coexistence, and facilitators of intervention programs”.

The re-socializing and re-educating experiences in the Spanish prison system are scarce, but varied. Del Pozo and Añaños (2013) have committed to programs of coexistence (social and personal skills, autonomy, and leadership), interculturality, and values. Valderrama (2016) leads a project based on a dialogical-communicative approach, generating mechanisms of shared management. Lorenzo, Aroca, and Alba (2013) advocate the Prosocial Thinking Program, which, in the Spanish context, has been applied to various populations. The experience of the Good Lives Program (Gil, 2013) is another possible way of re-education whose foundation is rooted in a legislative, ethical, and anthropological framework of human rights. In other words, it is a question of thinking about the potential of human rights from a juridical point of view, favoring penitentiary legislative reforms and prison management along with the educational possibilities of human rights and the right to education in prisons.

For re-socialization and re-education for work, the prison administration is needed. This is

organized around unipersonal organizations and collegiate bodies with fully specified functions. The former are composed of the director, deputy director, administrator, and head of service; whilst the latter consists of the board of directors, the board of administration, the technical team, the disciplinary commission, and the economic-administrative board. As professionals not classified within any of these bodies, the surveillance officers carry out their work within the prison center.

In our study, we are interested in understanding the work of the different professionals in order to interpret their roles within the prison system. The director is the highest figure, whose functions consist of directing, coordinating, and supervising the guidelines of prison life, such as procedures, regimes, health, personnel, economic-administrative management, representation, and disciplinary order (Cervelló, 2016).

The technical team takes care of the inmate's life in prison. This is achieved by implementing treatment programs or individual intervention models. The team may consist of a lawyer, a psychologist, a pedagogue, a sociologist, a physician, a medical technician / university graduate in nursing, a teacher or workshop manager, an educator, a social worker, a sociocultural or sports supervisor and a department manager. However, as Valderrama (2016, p. 34) puts it, “the professional profiles that currently form the body of correctional technicians are basically those of lawyers and psychologists, there being a general absence of pedagogues.” The figure of the social educator whose actions surpass therapeutic, legalistic, and criminological approaches “is focused on designing demanding occupational activities that favor personal and social change, both in attitudes and values.” (Gil, 2016, p. 61)

The Directorate General of Penitentiary Institutions (DGPI, 2007) indicates that in the RD, the functions of the technical team are: a) to conduct weekly meetings in informal sessions; b) to evaluate inmates and the progress of the program; and (c) to establish standard setting and organization, and advise on coordination between the team, officials, and inmates. In addition, these teams also have the task of encouraging, motivating, and locating the prisoner inside the module, based on the individualized profile of each prisoner (Cendón, Belinchón & García, 2011).

In-house or security officers ensure that security and order are maintained within the prison. The DGPI (2007) understands that they must be volunteers and trained in the dynamics of operation of the RDs. Their roles are: a) to take responsibility for coordinating the activities of the inmates, b) to be familiar with the program, c) to evaluate

each inmate on a daily basis, and d) to participate in the weekly meetings with the technical team.

However, the DGPI itself expresses a certain fear, since, despite the functions of the RDs being stipulated in terms of generating fewer conflicts, playing a more positive role and changing the type of interpersonal relations, – because here it is no longer the enemy of the prisoner “who limits the freedom that is allowed?” (Galán, 2015, p. 366), but instead it presupposes an approach – and to augment its function, it is possible to find resistance or at least not entirely unconditional support for the RDs. This originates from confusion with respect to the role that they have to play and from mistaken ideas about the concept of the RDs.

For their part, prison centers must therefore transmit, to those professionals developing their work in the RDs, the philosophy of the system and its advantages, both from the point of view of the aims of the Prison center, as well as for their professional satisfaction, and the important role that they play as professionals in its functioning (Cendón, Belinchón & García, 2011).

The professionals most directly involved in the RDs – namely educators and surveillance officials – will focus on two issues: first, they will focus on the situation as a collective social problem rather than on the subject as a problem in itself (Valderama, 2013), or as people with the internal potential to change their values and attitudes (Gil, 2016, 2010); and second, on training (Añaños & Yagüe, 2013). We argue that both types of professional must have knowledge of the instruments and techniques that are needed to develop their work properly, but above all, must be “committed.”

We also recognize that training in the processes of diagnosis, execution, and evaluation that are required for re-education and re-socialization are not clearly assigned to different professionals (Valderama, 2016). Such specialized intervention would allow for coherence and effectiveness of these processes and is the best approach to adopt (Del Pozo, 2013).

In any case, if the managers, technical teams, and surveillance officers are to be noted for “the responsibility of understanding to intervene better” (Scarfó, Breglia & López, 2016, p.85), then regardless of the professional knowledge they possess, the significance of their performance ultimately “will depend on their ethics, values, and principles” (Expósito & Llopis, 2016, p. 81) in their daily work within the RDs.

In this regard, our research objective was to explore the opinion of the various professionals working within the prison (surveillance officers, technical team, and managers) in relation to the RDs.

3. Methodology

For inclusion in the study, participants needed to belong to the civil service sector, including internal or surveillance officers, technical teams (lawyers, psychologists, pedagogues, educators, and social workers) or managers (directors, assistant directors, and chiefs of service). According to the data included in the Workplace list of the penitentiary centers of Andalusia, this population was composed of 2327 subjects.

Our sample, which was representative with a confidence level of 95%, comprised 315 professionals from the Andalusian penitentiary centers. This was obtained by applying the simple random sampling technique, considering the finite population, following Tagliacarne (1968).

9,5% of the total of the sample was from Almería, 11,1% from Cadiz, 8,3% from Cordoba, 11,7% from Granada, 18,1% from Huelva, 11,4% from Jaén, 19,7% from Malaga, and 10,2% from Seville. 76,2% were men and 23,8% were women. With regard to sector, 66,6% were surveillance officers, 31,2% were technical staff, and 2,2% were managers. In terms of professional experience, 35,5% had more than 25 years of service, 27,1% between 15 and 25 years and only 3,2% had less than 5 years of service. Regarding the number of years of working in the RD, 52,4% had given between 1 and 3 years service, 25,4% between 3 and 5 years and 13,3% over 5 years. 54,9% preferred RDs compared with 31,7% who preferred the ordinary modules.

In our research we employed the self-designed questionnaire method (Cohen & Manion, 1990) and for data collection, being consistent with the method, a questionnaire was used (McMillan and Schumacher, 2005) known as “Questionnaire for Professionals on Respect Departments”. This was structured in three parts. The first refers to identification data: sex, professional group, section in which the participant was working, experience as a prison professional and in RDs, as well as where they preferred to carry out their daily work. The second part comprised the bulk of the questionnaire and was divided into four blocks with a Likert-type response scale consisting of categories 1, 2, 3, 4 and 5: (a) general position regarding RDs (items 1, 2, 8); b) training tool (items 3 to 7); c) utility of the RDs (items 9 to 12); and d) feasibility (items 13 to 16). The third part was composed of a group of six open-ended questions, as follows: What is the best aspect of the RDs in comparison with the other departments of the Center? What is the worst aspect of the RDs in relation to the other departments of the Center? What would you change from the current RDs? What would

you eliminate from the current RDs? and the last two questions: add any proposal for improvement in relation to the RDs that you think important and necessary; and add any proposal for improvement in relation to the Penitentiary Institution that you believe to be important and necessary.

The self-made questionnaire was constructed following a review of the literature – both academic and legislative – on the RDs. The procedure followed for the collection of the information was the questionnaire delivered by hand to the professionals, since we had the permission of the Ministry of the Interior. The General Subdirectorate of Institutional Relations and Territorial Coordination opened the way with a circular addressed to the directors of the penitentiary centers in Andalusia. Following ethical criteria, the participants also gave informed consent.

To determine the validity of the questionnaire, we used principal component analysis, which confirmed the validity of the content. Through this analysis, we identified how the items were interrelated (Rodríguez, Olos & Martínez, 2012) with a cut-off of .04 (Cea, 2001) to locate the items in a factor. The KMO value for sampling adequacy was .830 and Barlett sphericity was significant at $p = .000$, with the sample having an adequate distribution. We obtained 4 factors that explained 61.102% of the variance, which indicated the degree of homogeneity of the data (Quispe, 2014) in each one of the factors, which were practically in line with the structure of the questionnaire presented. Thus, the “general position” factor held two of the three variables (2, 8); “training tool” was reproduced in full with items 3 to 7; the “utility” factor constituted all the items and added two more (1, 15); and the “viability” factor collected three of the four items.

To calculate reliability, following Bisquerra (1987), we applied the α of Cronbach. We obtained a coefficient of .766, indicating moderate reliability (McMillan & Schumacher, 2005) and an acceptable degree of internal consistency, above .600, in accord with Thorndike (1997).

4. Results

We approached our objective by exploring the possible significant associations, through contingency analysis, using the statistical package SPSS 20 (Statistical Package for Social Sciences). For the open-ended data, we conducted content analysis (Kelchtermans, 1993), which yielded six categories:

the best aspects of RDs compared to other modules, the worst or more negative aspects of RDs compared with other modules, aspects to modify (points that would have to be changed within the RDs), aspects to eliminate (aspects to suppress), aspects to improve (aspects that could be kept but improved) and aspects for development (suggestions for rethinking the philosophy of the RDs).

For the statistical data (Table 1), we found significant relationships between the sector to which the participants belonged with both their position regarding the *concept of RDs* and with their opinion of the RDs as a *training tool*. However, no associations emerged with the utility of the modules or their viability.

With regard to the *concept of RDs*, both the surveillance officers and the technical teams showed a positive appreciation of the inclusion and development of the RDs in the prison; similarly, the managers (57.1%) greatly valued the inclusion and development of the RDs. The same pattern was found regarding the question of how detrimental the creation of RDs could be for the remaining modules, where both officers (58%) and the technical team (45.3%) felt that it did not harm anything. However, among the management teams there was disagreement, since only 28.6% did not think it would harm anything.

As a *training tool*, we found that the officials believed that the formal education or training activities that were taking place inside the RDs were sufficient (30.5%). In contrast, for technical teams these were regarded as abundant (34.7%). On the other hand, there was no unanimous criterion among the managers, since their opinions were distributed with the same percentage giving the responses of “lacking” and “abundant”.

Surveillance officers (40%) thought that productive workshops, regulated by Royal Decree 782/2001, in which the inmates were insured with Social Security and received a monthly payment, were not considered inside the RDs. In this regard, technical teams (28.5%) and managers (42%) recognized that they existed, but maintained that they were scarce.

The sports activities programmed in the RDs were regarded as sufficient by officials (32.9%), technical teams (38.9%), and management (42.8%). The belief that training or job placement courses were sufficiently developed within the RDs was shared by officials (24.7%) and technical teams (28.5%); in contrast, the management pointed out that these were lacking (42.9%).

Table 1. Associations by sector

1. Do you positively value the inclusion and development of the RD within the prison center?									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	29,753	.040
Sector	Surveillance officer	9	5,3	19	32,9	33,8	100		
	Technical team	5,3	8,4	15,6	36,9	33,8	100		
	Management	0	0	0	57,1	42,9	100		
3. Are education activities or formal academic training developed within the RD?									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	36,603	.006
Sector	Surveillance officer	14,8	9	30,5	26,7	19	100		
	Technical team	6,3	7,4	20	31,6	34,7	100		
	Management	14,3	28,6	14,3	28,6	14,2	100		
4. Within the RD are productive workshops held that are regulated by RD 782/2001 (With Social Security and monthly payments for inmates)?									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	43,689	.000
Sector	Surveillance officer	40	17,5	14,8	17,1	10,6	100		
	Technical team	17,9	28,5	17,9	16,8	18,9	100		
	Management	28,6	42	0	28,6	0	100		
6. Are sporting activities developed within the RD?									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	42,564	.001
Sector	Surveillance officer	2,9	13,2	31	32,9	20	100		
	Technical team	2,1	9,5	15,8	38,9	33,7	100		
	Management	0	28,6	14,3	42,8	14,3	100		

7. Are training courses or work placements developed within the RD?									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	34,693	.009
Sector	Surveillance officer	17,2	21	24,7	23,8	13,3	100		
	Technical team	7,4	14,7	28,5	27,4	22	100		
	Management	14,3	42,9	14,3	28,5	0	100		
8. Does the creation of the RD have a detrimental effect on the other modules?									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	32,469	.006
Sector	Surveillance officer	58	11	9,5	10,5	11	100		
	Technical team	45,3	22,1	10,5	7,4	14,7	100		
	Management	28,6	28,6	14,2	28,6	0	100		
Response Key: 1 none, 2 a little, 3 sufficient, 4 high, 5 very high									

The information obtained through the open questions is presented as a function of the 6 categories extracted.

In relation to the first category, the three sectors pointed out that *the best aspects* of the RDs were cleanliness; no conflicts; respect for authority by the inmates; an improvement in their behavior; a quiet and peaceful environment; more occupations and activities; a life that was more reminiscent of freedom; an environment in which order, discipline, respect, and education prevailed; and the module was drug-free with increased participation, autonomy, and sanitation.

For the second category i.e. *the worst aspects* of the RDs, in the opinion of the three groups of professionals these were: increased bureaucracy, relaxed security, promotion of delation, lack of command of the officials and a reduction in their powers when dealing with greater authority of the technical team, not all profiles of prisoners were included, the program was not fulfilled as it was thought, it looked like a “facelift of prisons”, prisoners were believed to have more rights and fewer obligations, even an inmate could punish another partner, the system of selection of inmates, use of the RDs as a “dump” to separate incompatible prisoners in other modules. It was a “pantomime and a theater” for society, norms were not adapted to the realities of society, and hypocrisy and artificiality were evident because the behaviors were simulated.

In the third category, the points to be modified were: the selection of the prisoners and their classification, as well as access and exit from the module. They also valued the power relations between the officials, the board of administration, and the board of directors. Officials wanted more weight and technical teams wanted more power in front of the board. It was requested to increase the number of RDs, with more resources, personnel and intellectual activities with fewer sports, questioning the over-authority of the inmates and internal organization.

The fourth category, referring to what they would eliminate, elicited the following: they stated that the meaning of the RDs were “pure facade”, and they would dispense with the confidantes, the uninvolved inmates, the stupid rules, the inmates point scoring between them and, in sports, body-building and boxing.

Suggested improvements primarily centered on everyone having the same opportunity to be involved; the inclusion of complicated inmates and any officials who wanted to participate in the program (not only those that had been “given a way in”); more staff and resources; more vocational training and education and more productive work; commitment to training and work; more productive workshops; more courses; more recognition of the work of the officials; greater collaboration between the technical team and officials; more follow-up of the inmates and their attitude and aptitude; removal of power from the inmates;

less paternalism; a more exhaustive selection procedure; more planned outings; and greater control of NGOs.

Finally, the development of the RDs was another key aspect. The view of the three sectors was that these modules should be redirected towards vocational training, training in values, along with a regulated study environment and productive work. In addition, they mentioned the consolidation of work habits, education, training and overcoming conflict with mutual respect. It was also suggested to not limit the RDs to patterns of coexistence, but move towards reinsertion and reintegration - in the words of the professionals - there is a "necessary evolution, because currently only the rules of urbanity matter." They suggested the need for coordination, because the RDs had become "behavior simulation factories". It was also deemed necessary to raise the prisoner's awareness of the problem that led him to prison.

5. Discussion & conclusions

The aim of this study was to explore the views of the various professionals working in prison (surveillance officers, technical team, and managers) on the RDs.

Following analysis of the numerical data, we observed significant relationships between the opinion of the RDs as a *training tool* and *its concept*, but not between its utility or viability.

In our view these latter two results are unsurprising, since the usefulness - collected after the qualitative analysis of the information using open questions - is not in doubt, since the RDs (see annex) adopts a

"less punitive conception of prison and places more emphasis on education, based on the voluntary commitment of inmates to comply with norms and patterns of behavior that are appropriate for coexistence, not so much in the sense of discipline but rather in terms of social relations with other inmates and personal hygiene habits or non-use of drugs" (Cervelló, 2016, p. 271),

care for the environment and interpersonal relationships (Casado, 2013). The "proper functioning of the RDs favors social reintegration" (Galán, 2015, p. 325). The viability of the RDs is not questioned, and the placement of 257 modules distributed in 68 centers at national level has not been in vain, placing 19289 inmates (SGIP, 2016).

In contrast, the *concept of RDs* is highly valued by officials and technical teams. The fact that these professional figures create the RDs is fundamental to its development and success. As suggested by Lerman and Page (2016), the prospects of prison officials affect their behavior in the

workplace, which has consequences for staff-prisoner relationships, policy implementation, and routine prison operations. Galán (2015, p. 321) argues that

the professionals who are part of a RDs are an indispensable part of the program, since they are in charge of supervising the correct functioning of the module. In addition, a greater degree of involvement on the part of this group is necessary for making the RDs a viable alternative for those inmates who want to live together under more adequate conditions within prison.

Belinchón (2009) expressly states in his RDs handbook that it is essential to have the direct and permanent involvement of the Director of the center as a promoter of the project, along with the Technical Team responsible for day-to-day management.

As a *training tool*, it is the officials and the technical team who see these as sufficient and abundant, respectively, whilst in terms of the opinion regarding academic activities, the management do not clarify if these are sufficient or lacking. This result is consistent with the idea that the RDs must be redirected away from (but not abandoning) academic emphasis in favor of a more professional stance, designing occupational workshops and more productive work, as well as working toward the formation of values (Del Pozo & Añaños, 2013; Gil, 2010). It would be a matter of "designing demanding occupational activities that favor personal and social change, both in attitudes and values" (Gil, 2016, p. 61)

The idea that there are few or no productive workshops in which the inmates are registered for Social Security and are remunerated is a point on which all agree. Indeed, all three sectors justify their implementation in terms of the implied benefits for the inmate. Such benefits include socio-economic advantages, since it will imply economic remuneration (Viedma & Frutos, 2012); the penitentiary will also benefit in that it will allow him to "dignify himself as a person, prepare for his future release, avoid unemployment and, above all, channel the degree of anxiety and stress generated by confinement, coming to regard the employment relationship as an essential element in their daily life"; whilst another benefit is the educational and therapeutic function that these workshops presuppose (Esteban, Alós, Jódar & Miguélez, 2014). According to these authors, the benefits are manifold, since "inmates internalize attitudes associated with work" (p. 192) such as punctuality, responsibility, or duty and because it mitigates the prison culture. The educational function of work is an idea associated with the need to promote general, professional, and occupational

training through the process of socialization through education, and this is particularly important given that prison work is the first consistent employment experience for some prisoners (Alós, Martín, Miguélez, & Gibert, 2009). However, it appears that there is a lack of proper management when organizing these workshops, as pointed out by Salamanca (2016), who showed that there are 12500 working prisoners, but there are facilities for 20000, that is, there are equipped workshops that are empty because there are no companies that carry out their work there.

For the three sectors, the sports activities that are programmed within the RDs are regarded as sufficient, and they are undoubtedly considered to be beneficial. This fact is confirmed by studies on sport in prisons, the results of which show the benefits of coexistence and self-control in inmates (Castillo, 2005). Although these studies do not differentiate between sports, the officials prefer to dispense with the bodybuilding and boxing rooms and instead try different types of activities that do not involve bodybuilding.

The development of training courses or labor insertion are recognized as sufficient by officials and technical teams, but are regarded as lacking by the management. As argued by Del Pozo y Añaños (2013), education is a challenge, a right and a deontological principle. Martín (2008, p. 23) is in favor of “pedagogical interventions that lead to re-education”, i.e., according to his words, the educational component should preside over the actions that take place within prisons.

Do we disagree with our quantitative results? Absolutely not. Our findings show the Andalusian reality as viewed by the people working in the various professional sectors in prisons. But it is also worth discussing the perspective obtained from the categories defined from the open questions.

The strongest attribute of the RDs is that it achieves each and every one of the objectives for which it was created, and the following are recognized by all three sectors: participation, autonomy, health, respect, and a drug-free environment. These are the axes on which these modules are embedded and are thus recognized (Belinchón, 2009; Belinchón & García, 2014; Cendón, Belinchón & García, 2011).

The worst aspect, in the opinion of the officials and technical teams, is the simulation of the conduct of the inmates. Therefore, the reward system should be reviewed along with the professionals who manage the rewards that the inmates are given (Valderrama, 2016). Officials question whether rewards can be sanctioned among the inmates themselves, and consider that this power should be withdrawn and their over-authority reviewed.

They also believe that they have to *change* the system of access to the module, because they understand that, in reality, not all inmate profiles are included in the program. This idea is very important. If those who work within the module have reservations about the type of access, it would be necessary to think about this issue, since, as Galán (2015, p. 365) points out, the people outside these modules, officials and inmates, coexist with the premise that the “program houses sneakers, rapists and inmates in prison” and this will be a variable that disrupts their development.

What they would change are the power relations between officials and technical teams. It recognizes the lack of awareness of the prison staff and the lack of coordination at the different levels (Añaños & Yagüe, 2013). Specific training and the clear definition of roles and responsibilities would be helpful in this regard. Galán (2015) argues that both officials and technical staff must ensure that the RDs works, and must also evaluate the behavior of the inmate and make the relevant decisions. According to Valderrama (2016) the field of action of each professional is well defined, because, at the three established levels, the first is occupied by the surveillance officer who completes a daily record sheet on the progress of the inmate; The second is done by the person responsible for the specific daily activity; and the third is a weekly assessment by the Technical Team in which the surveillance officers participate.

What they *would improve*, particularly the technical teams, would be the programmed outings and the greater control of the NGOs. And we share the idea that it is difficult to undertake reintegration processes, segregating the population into which they are reinserted and isolating them from contact with society (Martín, 2008). On the other hand, there is a need to address the educational deprofessionalization in the prison sector (Gil, 2010), which could account for the fact that many of the activities within prisons are carried out by NGOs. Our claim is, therefore, that it is necessary to professionalize the actions carried out in prison.

Finally, we would like to stress the unanimity of the three sectors when considering that the RDs *should evolve* in other directions. We must overcome the idea of “learning rules of urbanity” (which has already been achieved, and which works very well in terms of the absence of conflicts) because what fundamentally underlies this is a “factory of behavior simulation.” It is really a question of approaching a new RDs concept based on moral and ethical values (Martín, 2008). The aim is to reorient the modules towards a new “ethics of accountability” (Martín, Vila & De Oña,

2013, p.29). That is to say, it would imply an educational methodology that shifted from blaming to taking responsibility and working with each person towards being responsible for their actions and experiences and living in a “more committed” way within society. In the same vein, Caride and Gradaille (2013, p. 44) pronounce “a special emphasis on the ethical commitments of and to those who are in prisons”. It is a question of overcoming an exemplary moral machination, and as Savater (2012, p. 16) rightly points out, “ten or fifteen commandments, or one or two codes of good conduct, are not to be learned. Ethics is the practice of reflecting on what we are going to do and the reasons why we are going to do it”. Undoubtedly the whole design of future formative-educational-professional-occupational actions should consider this new purpose “the why”.

The general view of the RDs is favorable. We conclude, in the light of our results, that there are no significant associations between being a surveillance officer, belonging to the technical team or being part of the management with regard to their viewpoint on the viability and usefulness of the RDs. Thus, the opinion on feasibility and utility is not related to belonging to one sector or another. It is, however, relevant when understanding the RDs as a training tool in which academic activities, productive workshops, sports activities, and training courses are held, since the opinions of all three sectors differ. There is also a significant difference of opinion with regard to the general concept - both its inclusion and creation - where it is recognized that there is no unanimity among the sectors.

The major contribution of this research is that it analyzes, at a regional level, the RDs from the perspective of the agents involved in its development, which include the management, technical team, and surveillance officers. But above all, an

important feature of the present work is that it picks up on the suggestions made by the studied sectors with respect to the RDs and the need for them to develop. It is necessary to reformulate the modules with a greater educational and productive dimension, with an emphasis on commitment to society and a focus on working on the “attitude” of prisoners and professionals towards wanting to change. The RDs cannot be social containers of good behavior, but instead must be the place that prepares the inmates for society in terms of a sense of ethics and social co-responsibility. This leads us irremediably to rethink both the meaning of the RDs and the profile of the professionals involved in its operation, and be sensitive to the necessary educational and social rethinking of the prison sector.

We must highlight some limitations of the present study. Despite having the approval of the General Sub-directorate of Institutional Relations and Territorial Coordination, the participation of the managers has not been as in-depth as we would have liked. Another possible limitation is that this investigation is confined solely to the autonomous community of Andalusia, and in addition, it has not taken into account the specific idiosyncrasies of the different penitentiary centers in the different provinces. In this regard, we have been cautious in discussing the results and conclusions in light of the restrictions discussed. Our work opens up the possibility of expanding this line of enquiry by gathering the voice of the inmates and adopting a biographical-narrative research approach in order to understand the RDs from the viewpoint of all sectors.

A further step in this work will be to communicate the findings to the Sub-directorate of Penitentiary Institutions with the aim of “listening to the voice of opinion” of the different sectors, which we have been able to collect and analyze in both a quantitative and qualitative manner.

References

- Alós, R., Martín, A., Miguélez, F., & Gibert, F. (2009). ¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción?: un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 127, 11-32.
- Antón, P. (1998). *Actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos*. (Tesis doctoral). Universidad de Deusto.
- Añaños, F. (2017). *En Prisión. Realidades e intervención socioeducativa y drogodependencias en mujeres*. Madrid: Narcea.
- Añaños, F., Fernández, P., & Llopis, J. (2013). Aproximación a los contextos en prisión: una perspectiva socioeducativa. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, 22, 13-28. doi: 10.7179/PSRI
- Añaños, F., & Yagüe, C. (2013). Educación social en prisiones: planteamientos iniciales y políticas encaminadas hacia la reinserción desde la perspectiva de género. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, 22, 7-12. doi: 10.7179/PSRI
- Belinchón, E. (2009). *Módulos de Respeto. Manual*. Madrid: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Retrieved from <https://goo.gl/cvs2x3>
- Belinchón, E., & García, H. (2014). Módulos de respeto. Fundamentos metodológicos. Definición y objetivos. En A. De Juanas (Coord.), *Educación social en los centros penitenciarios* (153-176). Madrid: UNED.
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa. Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSS*. Barcelona: PPU.
- Caride, J., & Gradaílle, R. (2013). Educar en las cárceles: nuevos desafíos para la educación social en las instituciones penitenciarias. *Revista de educación*, 360, 36-47. doi: 10.4438/1988-592X-0034-8082-RE
- Casado, J. (2013). Visión del sistema penitenciario español. *Intervención psicoeducativa en la desadaptación social: IPSE-ds*, 6, 41-54.
- Castillo, J. (2005). Deporte y reeducación de conductas antisociales en prisión: principales experiencias. En J. Aquesolo (Eds.), *Actas del Congreso Internacional de Historia del Deporte*. Sevilla: Aquesolo Vegas. Retrieved from <https://goo.gl/EyK6sZ>
- Cea, A. (2004). *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid: Síntesis.
- Cendón, J., Belinchón, E., & García, H. (2011). *Módulos de Respeto. Manual de aplicación*. Madrid: Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica. Retrieved from <https://goo.gl/qj6Uwz>
- Cervelló, V. (2016). *Derecho Penitenciario*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Cohen, L., & Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado 311, 29 de diciembre de 1978.
- Cook, J., McClure, S., Koutsenok, I., & Lord, S. (2008). The Implementation of Inmate Mentor Programs in the Correctional Treatment System as an Innovative Approach. *Journal of Teaching in the Addictions*, 7(2), 123-32. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/15332700802418758>
- Del Pozo, F. (2013). Las políticas públicas para las prisiones: una aproximación a la acción social desde el modelo socioeducativo. *Revista de humanidades*, 20, 63-82. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/rdh.20.2013>
- Del Pozo, F., & Añaños, F. (2013). La Educación Social Penitenciaria: ¿De dónde venimos y hacia dónde vamos? *Revista complutense de educación*, 24(1), 47-68.
- Dirección General de Instituciones Penitenciarias (2007). *Módulos de Respeto. Módulos penitenciarios para la mejora de la convivencia*. Madrid: Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica. Retrieved from <https://goo.gl/jQMqnR>
- Esteban, F., Alós, R., Jódar, P., & Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 145, 181-204. doi: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.145.181>
- Expósito, E., & Llopis, N. (2016). El tránsito del educador social en prisiones: entre el control y la transgresión. *RES: Revista de Educación Social*, 22, 69-84.
- Galán, D. (2015). *Los Módulos de Respeto: una alternativa al tratamiento penitenciario*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from <https://goo.gl/NWYGSD>
- García-Legaz, M., & Crespo, Álvaro (2014). *Cuestionario calidad de vida en los centros penitenciarios*. Madrid: Comisión de Calidad de Vida del Consejo Social Penitenciarios. Retrieved from <https://goo.gl/J8CVNv>
- Gil, F. (2010). La acción pedagógica en las prisiones: posibilidades y límites. *Revista española de pedagogía*, 245, 49-66.
- Gil, F. (2013). Derechos humanos y reeducación en las prisiones. El derecho a la educación en el modelo good lives. *Revista de educación*, 360, 48-68. doi: 10.4438/1988-592X-0034-8082-RE
- Gil, F. (2016). Decálogo pedagógico de la educación social en prisión. *RES. Revista de Educación Social*, 50-69.
- Guy, R. (2011). Applied sociology and prisoner reentry a primer for more successful reintegration. *Journal of Applied Social Science*, 5 (2), 40-52. doi: 0.1177/193672441100500204

- Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5), 443-56. doi: [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(93\)90029-G](https://doi.org/10.1016/0742-051X(93)90029-G)
- Lerman, A., & Page, J. (2016). Does the Front Line Reflect the Party Line? The Politicization of Punishment and Prison Officers' Perspectives Towards Incarceration. *The British Journal of Criminology*, 56(3), 578-601. doi: <https://doi.org/10.1093/bjc/azv061>
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Boletín Oficial de Estado 239, 5 de octubre de 1979.
- Lorenzo, M., Aroca, C., & Alba, J. (2013). La pedagogía penitenciaria en España: Luces y sombras. *Revista de educación*, 360, 119-39. doi: [10.4438/1988-592X-0034-8082-RE](https://doi.org/10.4438/1988-592X-0034-8082-RE)
- Marlow, E., Grajeda, W., Lee, Y., Young, E., Williams, M., & Hill, K. (2015). Peer Mentoring for Male Parolees: A CBPR Pilot Study. *Progress in Community Health Partnerships: Research, Education, and Action*, 9(1), 91-100. doi: <https://doi.org/10.1353/cpr.2015.0013>
- Martín, V. (2008). Estudio socioeducativo de los jóvenes internados en las prisiones andaluzas. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, 6, 1-25.
- Martín, V., Vila, E., & De Oña, J. (2013). La investigación educativa en el ámbito de las instituciones penitenciarias: panorámica, desafíos y propuestas. *Revista de educación*, 360, 16-35. doi: [10.4438/1988-592X-0034-8082-RE](https://doi.org/10.4438/1988-592X-0034-8082-RE)
- Mcmillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson.
- Novo-Corti, I., & Barreiro-Gen, M. (2015). Walking From Imprisonment Towards True Social Integration: Getting a Job as a Key Factor. *Journal of Offender Rehabilitation*, 54 (6), 445-464. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/10509674.2015.1055036>
- Quispe, A. (2014). Procesamiento, análisis e interpretación de datos sociales. En A. Díaz, & A. Luna (eds.), *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias* (141-158). México: Díaz de Santos.
- Rodríguez, M., Olmos, S., & Martínez, F. (2012). Propiedades métricas y estructura dimensional de la adaptación española de una escala de evaluación de competencia informacional autopercibida. *Revista de Investigación Educativa*, 30 (2), 347-366. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.30.2.120231>
- Salamanca, L. (2016). Intervención educativa en prisión: memoria y deseo. *RES, Revista de Educación Social*, 22, 159-73.
- Savater, F. (2012). *Ética de urgencia*. Madrid: Ariel.
- Scarfó, F., Breglia, F., & López, C. (2016). El aporte de la Pedagogía Social en la formación de los/as funcionarios/as penitenciarios. *RES, Revista de Educación Social*, 22, 85-98.
- SGIP (2016). *Informe General 2015*. Madrid: Ministerio del Interior. Retrieved from <https://goo.gl/ugoaYf>
- Suhling, S. & Guéridon, M. (2016). Comparisons between social therapeutic institutions. *Forens Psychiatr Psychol Kriminol*, 10 (32). doi: [10.1007/s11757-015-0355-y](https://doi.org/10.1007/s11757-015-0355-y)
- Tagliacarne, G. (1968). *Técnica y práctica de la investigación de mercado*. Barcelona: Ariel.
- Thorndike, R. (1997). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. New York: Macmillan.
- Valderrama, P. (2010). *Cárcel: poder, conflicto y ciudadanía. La micropolítica de la función reeducadora: La micropolítica de la función reeducadora*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Valderrama, P. (2013). La micropolítica de la función reeducadora en prisión. *Revista de educación*, 360, 69-90. doi: [10.4438/1988-592X-0034-8082-RE](https://doi.org/10.4438/1988-592X-0034-8082-RE)
- Valderrama, P. (2016). Los módulos de respeto en las cárceles, una revisión desde la Educación Social. *RES, Revista de Educación Social*, 22, 29-49.
- Viedma, A., & Frutos, D. (2012). El trabajo en prisiones: Observando las desigualdades de género. En C. Del Val, & A. Viedma (Coords.), *Condenadas a la desigualdad: sistema de indicadores de discriminación penitenciaria* (87-108). Barcelona: Icaria.

Anexo

Módulo de respeto, cultura, educación y deporte. Centro Penitenciario de Albolote (Granada)

Normas de convivencia en el módulo 13

- 1ª Debes cuidar tu aspecto utilizando el vestuario adecuado para cada ocasión, siendo obligatorio la ducha diaria y el cambio de ropa interior.
- 2ª Queda terminantemente prohibido el consumo de toda clase de drogas.
- 3ª Sólo se permite fumar en las dependencias autorizadas (patio y celda).
- 4ª La celda estará en perfecto estado de limpieza y ordenada, teniendo el vestuario debidamente colocado en su lugar habilitado.
Diariamente se pasará revista a la celda. En caso de incumplimiento de la normativa, los internos que se alojen en la misma obtendrán una valoración negativa que se reflejará en la "hoja de valoración" y se tendrá en cuenta para la evaluación semanal.
- 5ª Queda prohibido cualquier almacenamiento de alimentos en las celdas con la excepción de dos piezas de fruta y dos botella de agua por interno.
Se autoriza a lavar la ropa en la celda.
- 6ª No arrojar nada al suelo, ni escupir, utilizando las papeleras y ceniceros. Quedando terminantemente prohibido arrojar basura y objetos por la ventana de la celda.
- 7ª No se permite el acceso a la celda de otro interno sin estar el titular de la misma presente.
- 8ª Al toque de diana se levantará el interno, se aseará y pondrá en orden su celda. Durante los recuentos, el interno estará de forma respetuosa.
- 9ª La asistencia y puntualidad a todo tipo de actividades, asambleas o reuniones es muy importante.
- 10ª El interno respetará los turnos establecidos (comida, teléfono, economato, consultorios, etc.). En el comedor no hay sitio propiedad del nadie, no se puede entrar con ropa deportiva ni chanclas de goma, tampoco con camiseta de tirantes o cortadas.
- 11ª En horario de actividades, no se puede subir a las celdas sin autorización de los funcionarios y por algún motivo serio.
- 12ª El interno tendrá muy presente el espíritu de fomentar el objetivo del módulo, basado en el RESPETO, LA CULTURA Y EL DEPORTE.

El incumplimiento de las presentes normas de convivencia será motivo de estudio por los miembros del EQUIPO TÉCNICO, y en su caso, la expulsión.

En Albolote, a ___ de _____ de 20__

Fdo. El interno: _____

HOW TO CITE THE ARTICLE

Fernández, F., Pérez-García, P. (2018). La opinión de los profesionales de los centros penitenciarios de Andalucía sobre los Módulos de Respeto. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 31, 136-176. DOI: 10.7179/PSRI_2018.31.13

AUTHOR'S ADDRESS

Francisco Fernández Millán. C/ Fátima 22. Las Gabias 18110 (Granada. España). - Email: francisco-fmillan@hotmail.com

Purificación Pérez-García. Campus Universitario de Cartuja. Facultad de Ciencias de la Educación s/n 18071 Granada mpperez@ugr.es

ACADEMIC PROFILE

Francisco Fernández Millán. Doctor en Ciencias de la Educación y Licenciado en Derecho, ambas titulaciones por la Universidad de Granada. Título de Máster Universitario en Dirección de Centros Penitenciarios por la UNED. Funcionario de Prisiones desde el año 1989, actualmente desempeña el puesto de Educador.

Purificación Pérez-García. Profesora Titular de Universidad desde 2007 en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada (España). Sus intereses de investigación están relacionados con la formación del docente, formación inicial, practicum, enseñanza universitaria y ética profesional. Ha publicado libros y artículos sobre estas líneas temáticas.

LA OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS DE ANDALUCÍA SOBRE LOS MÓDULOS DE RESPETO

THE OPINION OF PRISON-SERVICE PROFESSIONALS IN ANDALUCIA REGARDING “RESPECT DEPARTMENTS”

A OPINIÃO DOS PROFISSIONAIS DOS ESTABELECIMENTOS PRISIONAIS DA ANDALUZIA SOBRE OS MÓDULOS DE RESPEITO

Francisco FERNÁNDEZ MILLÁN* & Purificación PÉREZ-GARCÍA**

* Centro Penitenciario de Albolote (Granada, España), **Universidad de Granada

Fecha de recepción del artículo: 25.IV.2017

Fecha de revisión del artículo: 6.VI.2017

Fecha de aceptación final: 10.VII.2017

<p>PALABRAS CLAVE: funcionario de prisiones equipo técnico mando directivo prisión tratamiento penitenciario</p>	<p>RESUMEN: El grupo de profesionales que trabajan en los Módulos de Respeto está poco estudiado. Son un sistema de organización interna de la prisión. Nuestro objetivo era conocer su posicionamiento sobre estos módulos; y de forma específica, averiguar si había alguna relación entre el concepto de estos y el grupo profesional al que se pertenecía: funcionario, equipo técnico y mando directivo. Nos apoyamos en el método descriptivo y aplicamos un cuestionario de elaboración propia “Cuestionario para Profesionales sobre los Módulos de Respeto”, al que sometimos al alpha de Cronbach para la fiabilidad (.766) y al análisis de componentes principales para su validez de contenido que explicó el 61.102% de la varianza. Participó una muestra de 315 sujetos de las ocho provincias andaluzas de los tres sectores. Se aplicó el análisis de contingencias y los resultados mostraron que los Módulos de Respeto, como herramienta formativa y lo que se entendía por este concepto, se relacionaban de forma distinta en función del sector profesional.</p>
<p>KEY WORDS: prison officer technical team managerial team prison penitentiary treatment</p>	<p>ABSTRACT: Relatively few studies have focused on the group of professionals who work in the Respect Departments, which are internal units within the prison. Our aim was to understand the opinion of prison professionals in relation to these modules, and, in particular, to identify if there was any relationship between these opinions and the professional group to which they belonged, including prison officers, professionals such as psychologists, psychiatrists, educators, and other members of the technical and management teams. This study used the descriptive method, developing our own questionnaire titled “Questionnaire for Professionals on the Respect Departments”, which was tested for reliability using Cronbach’s</p>

CONTACTAR CON LOS AUTORES: Purificación PÉREZ-GARCÍA. Campus Universitario de Cartuja. Facultad de Ciencias de la Educación s/n 18071 Granada. mpperez@ugr.es

	alpha (.766) whilst validity of its main components was analyzed, which explained 61.102% of the variance. A sample of 315 subjects from the eight Andalusian provinces of the three sectors participated in the study. Contingency analysis was applied and the results revealed that the Respect Departments were viewed differently both as an educative tool and in general, depending on the group to which the prison staff belonged.
PALAVRAS-CHAVE: funcionário de prisões equipa técnica coordenação diretiva prisão tratamento prisional	RESUMO: O grupo de profissionais que trabalham nos Módulos de Respeito encontra-se pouco estudado. São um sistema de organização interna da prisão. O nosso objetivo era conhecer o seu posicionamento sobre estes módulos; e de forma específica, averiguar se existia alguma relação entre o conceito destes eo grupo profissional ao qual pertenciam: funcionário, equipa técnico e coordenação diretiva. Apoiámo-nos no método descritivo e aplicámos um questionário de elaboração própria “Questionário para Profissionais sobre os Módulos de Respeito”, ao qual submetemos o alpha de Cronbach para a fiabilidade (.766) ea análise das componentes principais para a sua validade de conteúdo, que explicou os 61.102% da variação. A participação contou com uma amostra de 315 sujeitos das oito províncias andaluzas, dos três sectores. Foi aplicada a análise das contingências e os resultados demonstraram que os Módulos de Respeito, como ferramenta formativa eo que se entendia por este conceito, se relacionavam de forma distinta na função do sector profissional.

1. Introducción

El mundo penitenciario es un ámbito muy estudiado en nuestro país desde diversas perspectivas (psicológica, sociológica, criminológica y educativa) de las que Martín, Vila y De Oña (2013) han hecho una magnífica revisión, dejando al descubierto cuál es el estado de la investigación educativa en este medio, en nuestro país.

Los estudios se centran principalmente sobre la población penitenciaria (efecto de la prisionalización, droga, género, mayores, problemas mentales,...) (Añaños, 2017; García-Legaz & Crespo, 2014; Martín, 2008), muy pocos sobre los Módulos de Respeto (en adelante MdR) y menos aún sobre los profesionales que trabajan en estos módulos, a saber, los funcionarios de vigilancia y los equipos técnicos.

La investigación que presentamos es el primer estudio en la comunidad autónoma andaluza, que se preocupa de explorar la opinión sobre los MdR que poseen los profesionales de los centros penitenciarios, sabiendo que se necesita la máxima implicación para su éxito.

En el ámbito nacional, escasea la investigación sobre los profesionales que desarrollan su labor en estos módulos. Hemos encontrado sobre el ámbito penitenciario el número 22 de 2016 de la “Revista de Educación Social. (RES)”;

el monográfico de 2013 de la “Revista de Educación”;

el número 22 de 2013 de la Revista de “Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria” y el número 59 de 2014 de la “Revista Galega de Educación”. Las únicas referencias específicas sobre profesionales en cárceles en general, pero no en los MdR, son los estudios de Antón (1998) y Valderrama (2010).

En el ámbito internacional no se encuentran referencias a los MdR, porque es un sistema específicamente español (Belinchón, 2009), surgido en 2001, que ahora se está exportando a algunos

países europeos como Francia e Inglaterra. Existen experiencias, ya desde los años setenta, que comparten la finalidad socializadora de los MdR, aunque no siguen ni su estructura ni su organización. En la última década, algunas de estas prácticas se caracterizan por conformar programas de mentorización (Cook, McClure, Koutsenok & Lord, 2008; Marlow, Grajeda, Lee, Young, Williams & Hill, 2015), programas de terapia social (Suhling & Guéridon, 2016), reintegración social a través del trabajo (Novo-Corti & Barreiro-Gen, 2015) o la apuesta por una aplicación sociológica (Guy, 2011).

2. Módulos de respeto: profesionales y sentido

La jurisprudencia aboga por la reinserción, pero ¿y la reeducación? En la actualidad, la Ley fundamental que da cuerpo a toda la regulación en materia penitenciaria es la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (en adelante LOGP)(BOE nº 239, de 5 de octubre). Establece como finalidad fundamental de las penas privativas de libertad la reeducación y reinserción social de los condenados.

Así también se recoge en el art.25.2 de la Constitución española, que establece que las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social (Añaños, Fernández-Sánchez & Llopis, 2013; Cervelló, 2016). De ambas expresiones,

la primera recibe mayor rechazo por implicar interiorización de valores, lo que hace que tenga más aceptación la segunda como reincorporación social alejada del delito, entendiéndola no tanto como actuaciones directas sobre el sujeto, sino como creación de las condiciones sociales necesarias para producir un menor índice de delincuencia. (Cervelló, 2016, p. 41)

Las respuestas que se adopten, en cualquiera de los casos, serán actividades “metodológicamente plurales y abiertas a un quehacer pedagógico de amplias miras” (Caride & Gradañlle, 2013, p. 36). Tales respuestas se concretan, de forma operativa, en el tratamiento penitenciario. Pueden ser de tipo médico, psiquiátrico, psicológico, pedagógico, laboral o social. Aunque no está sistematizado por la LOGP, se alude a la psicoterapia de grupo, asesoramiento pedagógico y terapia de comportamiento, actividades como el trabajo, el deporte, la educación, la cultura o el ocio.

Los MdR, entendemos, son el germen que ha propiciado el planteamiento de programas que reeducan y resocializan, superando enfoques terapéuticos y clínicos (Añaños & Yagüe, 2013). El nuevo rumbo ha de orientarse más hacia un sentido educativo y moral de la actuación (Gil, 2010, 2016). Esto implica compromiso con los internos por parte de todos los profesionales. Es decir, han de comprenderse, ambos, sin enjuiciarse, con el único objetivo de mejorar como personas y querer vivir conforme a la ley. Por tanto, los MdR son una metodología que ofrece futuro dentro del centro penitenciario.

Se definen como “un programa de intervención con instrumentos, dinámicas, estructuras y pautas de actuación y evaluación definidas y sistematizadas” (Belinchón & García, 2014, p. 162). Para Valderrama (2016, p. 31) son estructuras organizativas internas que “partiendo de la voluntariedad y del compromiso en la participación, tanto en actividades como en el funcionamiento del propio módulo, tienen como fin generar espacios flexibles, favorecedores de un adecuado clima de convivencia y posibilitadores de programas de intervención”.

Las experiencias resocializadoras y reeducadoras en el ámbito penitenciario español son escasas, pero variadas. Del Pozo y Añaños (2013) apuestan por programas de convivencia (habilidades sociales y personales, autonomía y liderazgo), de interculturalidad y de valores. Valderrama (2016) lidera un proyecto basado en un enfoque dialógico-comunicativo, generando mecanismos de gestión compartida. Lorenzo, Aroca y Alba (2013) se detienen en el Programa de Pensamiento Prosocial que, en el contexto español, se ha aplicado con población variada. La experiencia del Programa *Good Lives* (Gil, 2013) es otra vía posible de reeducación cuyo fundamento se arraiga en un marco legislativo, ético y antropológico de los derechos humanos. Es decir, se trata de pensar en la potencialidad de los derechos humanos desde una perspectiva jurídica, que favorezca las reformas legislativas penitenciarias y la gestión de las prisiones; y de las posibilidades educativas de

los derechos humanos y del derecho a la educación en los contextos penitenciarios.

Para la resocialización y reeducación hemos de contar con la administración penitenciaria. Esta se organiza en torno a órganos unipersonales y órganos colegiados con funciones perfectamente delimitadas. Los primeros están compuestos por el director, subdirector, administrador, jefe de servicio; y en los segundos, el consejo de dirección, la junta de tratamiento, el equipo técnico, la comisión disciplinaria y la junta económico-administrativa. Sin estar clasificado dentro de ninguno de estos órganos, desarrolla su labor dentro del centro penitenciario, el cuerpo de funcionarios de vigilancia.

En nuestro estudio, nos interesa comprender la labor de los distintos profesionales para interpretar el ámbito penitenciario y el sentido con el que es analizado. El director es la máxima figura. Sus funciones consisten en dirigir, coordinar y supervisar las directrices relativas a la vida de la prisión, como tratamiento, régimen, sanidad, personal, de gestión económico-administrativa, de representación y de orden disciplinario (Cervelló, 2016).

El equipo técnico se encarga de atender la vida del recluso en la cárcel. Lo que se materializa con la ejecución de los programas de tratamiento o modelos individuales de intervención. Podrán estar compuestos por jurista, psicólogo, pedagogo, sociólogo, médico, ayudante técnico sanitario/diplomado universitario en enfermería, maestro o encargado de taller, educador, trabajador social, monitor sociocultural o deportivo y encargado de departamento. Aunque, como expone Valderrama (2016, p. 34), “los perfiles profesionales que actualmente configuran el cuerpo de técnicos penitenciarios son básicamente el de juristas y psicólogos/as, existiendo una ausencia generalizada de pedagogos/as”. Se reivindica la figura del educador social que, en su actuación, supera enfoques terapéuticos, legalistas y criminológicos, “centrándose en diseñar actividades de ocupación exigentes favorecedoras del cambio personal y social, tanto en actitudes como en valores” (Gil, 2016, p. 61).

La Dirección General de Instituciones Penitenciarias (DGIP, 2007) indica que, en los MdR, las funciones del equipo técnico se concretan en: a) reuniones semanales en sesiones informales; b) evaluación de los internos y la marcha del programa; y c) establecimiento de normas y organización; recomendando coordinación entre el equipo, los funcionarios y los internos. Por otro lado, estos equipos también tienen la misión de fomentar, motivar y ubicar al preso en el interior del módulo, en base al perfil individualizado de cada interno (Cendón, Belinchón & García, 2011).

Los funcionarios de interior o vigilancia se aseguran de mantener la seguridad y el orden dentro de la prisión. La DGIP (2007) entiende que deben ser voluntarios y formados en la dinámica de funcionamiento del MdR. Sus funciones son: a) responsable de la realización de las actividades por parte de los internos; b) conocedor de su programación; c) evaluación diaria de cada interno; y d) participación en las reuniones semanales del Equipo Técnico.

Pero la propia DGIP manifiesta cierto temor, ya que, a pesar de estar estipuladas sus funciones, de haber menor conflictividad, de tener un rol más positivo y cambiar el tipo de relación interpersonal, - pues aquí ya no es el enemigo del preso que “le limita la poca libertad de la que dispone” (Galán, 2015, p. 366), sino que al contrario, supone un acercamiento-, y de dignificar su función, es posible encontrar resistencia o al menos no todo el apoyo incondicional hacia los MdR. El origen proviene de la confusión del rol que ellos han de jugar y por ideas equivocadas sobre el concepto de los MdR.

Por parte de Instituciones Penitenciarias, por tanto, es necesario transmitir a aquellos profesionales que van a desarrollar su trabajo en MdR, la filosofía del sistema, sus ventajas, tanto desde el punto de vista de la finalidad de la Institución Penitenciaria, como para su satisfacción profesional, así como el importante papel que juegan como profesionales en el funcionamiento del mismo (Cendón, Belinchón & García, 2011).

Después de todo lo expuesto, los profesionales implicados más directamente en los MdR, a saber, los educadores y los funcionarios de vigilancia, centrarán su atención en dos asuntos: el primero, en la situación como problema social de un colectivo y no en el sujeto como problema en sí (Valderrama, 2013), internos como personas con potencialidad para modificar valores y actitudes (Gil, 2016, 2010); y el segundo, en la formación (Añaños & Yagüe, 2013). Defendemos que ambos han de preocuparse por conocer instrumentos y técnicas que desarrollen su trabajo de forma adecuada, pero sobre todo, “comprometida”.

También reconocemos que, la profesionalización en los procesos de diagnóstico, ejecución y evaluación que se han de llevar a cabo en la reeducación y resocialización, no están claramente asignados a los distintos profesionales (Valderrama, 2016). La intervención especializada permite la coherencia y efectividad de esta y es la apuesta a seguir (Del Pozo, 2013).

En cualquier caso, si por algo han de destacar los mandos, los equipos técnicos y los funcionarios de vigilancia es por “la responsabilidad de comprender para intervenir mejor” (Scarfó,

Breglia & López, 2016, p. 85). Independientemente del conocimiento profesional que posean, al final, el sentido de la actuación “dependerá de su ética, de sus valores y de sus principios” (Expósito & Llopis, 2016, p. 81) en el quehacer diario dentro de los MdR.

En este sentido, como objetivo de investigación, pretendemos explorar la opinión de los distintos profesionales que trabajan en el ámbito penitenciario (funcionarios de vigilancia, equipo técnico y mando directivo) sobre los MdR.

3. Metodología

Los criterios de inclusión para participar en el estudio eran pertenecer al sector de los funcionarios (funcionarios de interior o vigilancia), a los equipos técnicos (juristas, psicólogos, pedagogos, educadores y trabajadores sociales) y a los mandos directivos (directores, subdirectores y jefes de servicio). Según los datos de la Relación de Puesto de Trabajo de los centros penitenciarios de Andalucía, esta población era de 2327 sujetos.

La muestra, que fue representativa con un nivel de confianza del 95%, estuvo conformada por 315 profesionales de los centros penitenciarios andaluces. Fue calculada aplicando el muestreo aleatorio simple, considerando la población finita, de Tagliacarne (1968).

De Almería participaron el 9,5% del total de la muestra, de Cádiz el 11,1%, de Córdoba el 8,3%, de Granada el 11,7%, de Huelva el 18,1%, del Jaén el 11,4%, de Málaga el 19,7% y de Sevilla el 10,2%. El 76,2% eran hombres y un 23,8 % mujeres. Por sectores, el 66,6% eran funcionarios de vigilancia, el 31,2% equipo técnico y el 2,2% mando directivo. En cuanto a la experiencia profesional, el 35,5% contaba con más de 25 años de servicio, el 27,1% entre 15 y 25 años y únicamente el 3,2% presentaba menos de 5 años de antigüedad. Centrándonos en los años que llevaban desarrollando su labor profesional en los MdR, el 52,4% acumulaba de 1 a 3 años, el 25,4% entre 3 y 5 años y más de 5 años el 13,3%. El 54,9% prefería los MdR frente al 31,7% los módulos ordinarios.

En nuestra investigación recurrimos al método descriptivo (Cohen & Manion, 1990) y para la recogida de datos, siendo coherentes con el método, un cuestionario (McMillan & Schumacher, 2005) de diseño propio que titulamos “Cuestionario para Profesionales sobre los Módulos de Respeto”. Se estructuraba en tres partes. La primera referida a los datos de identificación: sexo, grupo profesional, sección donde desarrollaba la actividad laboral, experiencia como profesional penitenciario y en MdR, así como dónde preferiría desarrollar su quehacer diario. La segunda

comprendía el grueso del cuestionario y se dividía en cuatro bloques a los cuales se les aplicó una escala Likert que respondía a las categorías nada 1, poco 2, suficiente 3, bastante 4 y mucho 5: a) posicionamiento general ante los MdR (ítems 1, 2, 8); b) herramienta formativa (ítems 3 al 7); c) utilidad de los MdR (ítems 9 al 12); y d) viabilidad (ítems 13 al 16). La tercera parte se definía con un grupo de seis preguntas abiertas: ¿Qué es lo mejor de los MdR en relación al resto de departamentos del Centro? ¿Qué es lo peor de los MdR en relación al resto de departamentos del Centro? ¿Qué modificarías de los actuales MdR? ¿Qué eliminarías de los actuales MdR?, y las dos últimas: añade cualquier propuesta de mejora en relación a los MdR que creas importante y necesaria; y añade cualquier propuesta de mejora en relación a la Institución Penitenciaria que creas importante y necesaria.

El cuestionario, de elaboración propia, fue construido tras una revisión de la literatura, académica y legislativa, sobre los MdR. El procedimiento seguido para la recogida de la información fue el cuestionario entregado en mano a los profesionales, ya que contábamos con el permiso del Ministerio del Interior. Fue la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Coordinación Territorial con su circular dirigida a los directores de los centros penitenciarios en Andalucía, la que nos abrió paso. Siguiendo los criterios éticos, también se les entregó el consentimiento informado.

Para determinar la validez del cuestionario, recurrimos a la validación estadística mediante el análisis de componentes principales, que clarificó la validez de contenido. A través de este análisis, averiguamos cómo interrelacionaban los ítems (Rodríguez, Olmos & Martínez, 2012) considerando a partir de .04 el corte (Cea, 2001) para ubicar los ítems en un factor. El valor KMO de adecuación muestral fue de .830 y la esfericidad de Bartlett fue significativa con una $p=.000$, teniendo la muestra una adecuada distribución. Obtuvimos 4 factores que explicaban el 61,102 % de la varianza lo cual nos indicaba el grado de homogeneidad de los datos (Quispe, 2014) en cada uno de los factores, que se ajustaban prácticamente a la estructura del cuestionario presentada. Es decir, el factor “posicionamiento general” mantenía dos de las tres variables (2, 8); “herramienta formativa” se reproducía íntegramente con los ítems 3 al 7; el factor “utilidad” conformaba todos los ítems y añadía dos más (1, 15); y el factor “viabilidad” recogía tres de los cuatro ítems.

Para calcular la fiabilidad, siguiendo a Bisquerra (1987), aplicamos el α de Cronbach. Obtuvimos un coeficiente de .766, indicando una fiabilidad moderada (McMillan & Schumacher, 2005) y

un aceptable grado de consistencia interna, por encima de .600, en palabras de Thorndike (1997).

4. Resultados

Abordamos nuestro objetivo, explorando las posibles asociaciones significativas, a través del análisis de contingencia, manejando el paquete estadístico SPSS 20 (Statistical Package for Social Sciences). Para los datos de las preguntas abiertas, practicamos el análisis de contenido (Kelchtermans, 1993), cuya categorización arrojó seis categorías: lo mejor (aspectos positivos de los MdR en relación a otros módulos), lo peor (aspectos negativos de los MdR comparados con otros), a modificar (puntos que habría que cambiar dentro de los MdR), a eliminar (aspectos para suprimir), a mejorar (aspectos que se podrían dejar, pero mejorándolos) y evolución (sentido hacia el que reconducir la filosofía de los MdR).

Para los datos estadísticos (Tabla 1), descubrimos relaciones significativas del sector al que se pertenecía con el posicionamiento ante el concepto de MdR que tenían y con la consideración de los MdR como *herramienta formativa*. Pero no apareció asociación ninguna sobre la utilidad de los módulos o su viabilidad.

En cuanto al concepto de MdR, tanto los funcionarios de vigilancia como los equipos técnicos valoraron muy positivamente la inclusión y evolución de los MdR en la institución penitenciaria; en esta misma línea, los mandos directivos (57,1%) valoraron bastante la inclusión y evolución. El mismo patrón encontramos sobre el perjuicio de la creación de MdR sobre el resto de Módulos, donde funcionarios (58%) y equipo técnico (45,3%) opinaron que no perjudicaba nada. En cambio, en mandos directivos había desencuentro, pues un 28,6% no creía que perjudicara nada y un 28,6% poco.

Profundizando en los MdR como *herramienta formativa* averiguamos que los funcionarios creían suficientes (30,5%) las actividades de educación o formación académica reglada que se celebraban en el interior de los MdR. Por el contrario, para los equipos técnicos eran muchas (34,7%). En cambio, no había criterio unánime entre los mandos directivos, pues sus opiniones se repartían, con el mismo porcentaje, en pocas y bastantes.

Los funcionarios de vigilancia (un 40%) pensaban que en el interior de los MdR no se desarrollaban talleres de trabajo productivo, regulados por el RD 782/2001, por el que los internos estaban asegurados a la Seguridad Social y con nómina mensual. En este sentido, los equipos técnicos (28,5%) y los mandos directivos (42%) sí

reconocían que existían, pero mantenían que había pocos.

Las actividades deportivas que se programaban en los MdR, para los tres sectores, eran suficientes, en funcionarios (32,9%), en equipos técnicos (38,9%) y en mandos directivos (42,8%).

Que en el interior de los MdR se desarrollaran cursos formativos o de inserción laboral era una afirmación que compartían los funcionarios (24,7%) y los equipos técnicos (28,5%) para los cuales eran suficientes, frente a los mandos directivos que destacaron que existían pocos (42,9%).

Tabla 1. Asociaciones según el sector de pertenencia

1. ¿Valora positivamente la inclusión y evolución de los MdR en la institución penitenciaria?									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	29,753	.040
Sector	Funcionario	9	5,3	19	32,9	33,8	100		
	Eq. Técnico	5,3	8,4	15,6	36,9	33,8	100		
	Directivo	0	0	0	57,1	42,9	100		
3. En el interior de los MdR se desarrollan actividades de educación o formación académica reglada									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	36,603	.006
Sector	Funcionario	14,8	9	30,5	26,7	19	100		
	Eq. Técnico	6,3	7,4	20	31,6	34,7	100		
	Directivo	14,3	28,6	14,3	28,6	14,2	100		
4. En el interior de los MdR se desarrollan talleres de trabajo productivo regulado por el RD 782/2001 (asegurados Seguridad Social y con nómina mensual para los internos)									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	43,689	.000
Sector	Funcionario	40	17,5	14,8	17,1	10,6	100		
	Eq. Técnico	17,9	28,5	17,9	16,8	18,9	100		
	Directivo	28,6	42	0	28,6	0	100		
6. En el interior de los MdR se desarrollan actividades deportivas									
		%						χ^2	<i>p</i>
		1	2	3	4	5	Total	42,564	.001
Sector	Funcionario	2,9	13,2	31	32,9	20	100		
	Eq. Técnico	2,1	9,5	15,8	38,9	33,7	100		
	Directivo	0	28,6	14,3	42,8	14,3	100		

7. En el interior de los MdR se desarrollan cursos formativos o de inserción laboral									
		%					χ^2	p	
		1	2	3	4	5	Total	34,693	.009
Sector	Funcionario	17,2	21	24,7	23,8	13,3	100		
	Eq. Técnico	7,4	14,7	28,5	27,4	22	100		
	Directivo	14,3	42,9	14,3	28,5	0	100		
8. ¿Perjudica la creación de MdR al resto de Módulos?									
		%					χ^2	p	
		1	2	3	4	5	Total	32,469	.006
Sector	Funcionario	58	11	9,5	10,5	11	100		
	Eq. Técnico	45,3	22,1	10,5	7,4	14,7	100		
	Directivo	28,6	28,6	14,2	28,6	0	100		

Leyenda: 1 nada, 2 poco, 3 suficiente, 4 bastante, 5 mucho

La información obtenida, a través de las preguntas abiertas, la presentamos en función de las 6 categorías extraídas.

En relación a la primera categoría, los tres sectores destacaron como *lo mejor* de los MdR: la limpieza, inexistencia de conflictos, se acataba la autoridad por parte de los internos, se mejoraba el comportamiento de estos, el clima era silencioso y tranquilo, se proporcionaba más ocupaciones y actividades, se asemejaba más a la vida en libertad, reinaba el orden y la disciplina, predominaba el respeto y la educación, el módulo estaba libre de droga y aumentaba la participación, autonomía y salubridad.

Sobre la segunda, *lo peor* de los MdR, en opinión de los tres grupos de profesionales era: la burocracia, se relajaba la seguridad, se fomentaba la delación, poco mando de los funcionarios y reducción de sus competencias frente a la mayor autoridad de los equipos técnicos, no se incluían todos los perfiles de presos, no se cumplía el programa tal y como estaba pensado, parecía un “lavado de cara de los centros penitenciarios”, los presos se creían con más derechos y menos obligaciones, incluso un interno podía sancionar a otro compañero, el sistema de selección de los internos, se usaba los MdR como “escombrera” para separar presos incompatibles en otros módulos. Era un “paripé y un teatro” de cara a la sociedad, las normas no se adaptaban a la realidad social, la hipocresía y la artificialidad eran evidentes pues se simulaban las conductas.

En la tercera, los puntos a modificar eran: la selección de los presos y su clasificación, así como el acceso y la salida del módulo. También valoraban las relaciones de poder entre el funcionario, la junta de tratamiento y los consejos de dirección. Los funcionarios querían más peso y los equipos técnicos más poder frente al consejo de dirección. Se solicitaba aumentar el número de MdR, más recursos, más personal y más actividades intelectuales y menos deportivas, se cuestionaba la sobre-autoridad de los internos y la organización interna.

La cuarta, referida a *lo que eliminarían*, decían: el sentido de los MdR pues eran “pura fachada”, además prescindirían de los confidentes, de los internos no comprometidos, de las normas estúpidas, de que los internos se puntuaran entre ellos y, en el deporte, de la musculación y del boxeo.

Las mejoras se centraban en que todos tuvieran la misma oportunidad de estar, incluso los internos complicados o los funcionarios que lo desearan -no los “enchufados”-, más personal y medios, más formación profesional y educación y más trabajo productivo, compromiso con la formación y el trabajo, más talleres productivos, más cursos, reconocer el trabajo del funcionario, colaboración entre el equipo técnico y funcionario, más seguimiento del interno en su actitud y aptitud, quitar poder a los internos, menos paternalismo, selección más exhaustiva, más salidas programadas y mayor control de las ONGs.

Y por último, la evolución de los MdR conformaba otro aspecto clave. La opinión de los tres sectores era que estos módulos debían reorientarse a la formación profesional, a la formación en valores, a un ambiente de estudios regulado y a un trabajo regulado y productivo. Consolidación de hábitos laborales, educativos, formativos y superación de conflictividad al respeto mutuo. No limitar los MdR a pautas de convivencia, ir hacia la reinserción y reintegración, es decir, -y en palabras de los profesionales- que haya una “necesaria evolución, pues actualmente solo importan las normas de urbanidad”. Exigencia de coordinación, porque los MdR se estaban convirtiendo en “fábricas de simulación de conducta”. Era necesaria la concienciación del interno sobre la problemática que le ha llevado a prisión.

5. Discusión y conclusiones

El objetivo de este estudio es explorar la opinión de los distintos profesionales que trabajan en el ámbito penitenciario (funcionarios de vigilancia, equipo técnico y mando directivo) sobre los MdR.

Tras el análisis de los datos numéricos, apreciamos relaciones significativas sobre la consideración de los MdR como *herramienta formativa* y sobre su concepto, pero no sobre la utilidad ni su viabilidad.

No nos sorprenden estos dos últimos resultados, pues la utilidad, tal y como se recoge también tras el análisis cualitativo de la información con las preguntas abiertas, no se cuestiona, ya que los MdR (ver anexo) suponen una

concepción menos punitiva de la prisión y más educativa, basada en el compromiso voluntario de los internos de cumplir las normas y pautas de conductas propias de la convivencia, no tanto en el sentido de disciplina sino de relaciones sociales con los demás internos y de hábitos personales de higiene o no consumo de drogas (Cervelló, 2016, p. 271),

de cuidado del entorno y de relación interpersonal (Casado, 2013). El “propio funcionamiento del MdR, favorece la reinserción social” (Galán, 2015, p. 325). Tampoco la viabilidad se pone en entredicho, no en vano ya están en marcha 257 módulos distribuidos en 68 centros a nivel nacional, ubicando a 19289 internos (SGIP, 2016).

En cambio, el concepto sobre los MdR es muy valorado por los funcionarios y por los equipos técnicos. El hecho de que estas figuras profesionales crean en los MdR es fundamental para su buen desarrollo y éxito. Como sugieren Lerman y Page (2016), las perspectivas de los funcionarios penitenciarios afectan su comportamiento en el

lugar de trabajo, con consecuencias en las relaciones entre el personal y los presos, la aplicación de las políticas y las operaciones rutinarias de los centros penitenciarios. Galán (2015, p. 321) argumenta que

los profesionales que forman parte de un módulo de respeto, son parte indispensable del programa, ya que se encargan de supervisar el correcto funcionamiento del módulo. Además, es necesario un mayor grado de implicación por parte de este colectivo para conseguir que el módulo de respeto sea una alternativa viable para aquellos reclusos que quieren convivir bajo unas condiciones más adecuadas dentro de prisión.

Belinchón (2009) recoge expresamente, en su Manual sobre los MdR, que es imprescindible la implicación directa y permanente del Director del centro como impulsor del proyecto; así como también del Equipo Técnico, responsable de la gestión diaria.

Como *herramienta formativa*, son los funcionarios y el equipo técnico los que ven suficientes y muchas, respectivamente, las actividades académicas frente al mando directivo que no tiene claro si hay bastantes o pocas. Este resultado es coherente con la reivindicación de que los MdR deben reorientarse, superando -que no abandonando- el sesgo académico, a favor de una línea más profesionalizadora, diseñar talleres ocupacionales y más trabajo productivo, así como evolucionar hacia la formación en valores (Del Pozo & Añaños, 2013; Gil, 2010). Se trataría de “diseñar actividades de ocupación exigentes, favorecedoras del cambio personal y social, tanto en actitudes como en valores” (Gil, 2016, p. 61)

La idea de que existen pocos o ningún taller de trabajo productivo en los que los internos estén dados de alta en la Seguridad Social y sean remunerados, es una consideración en la que coinciden todos. Y realmente, los tres reivindican su puesta en marcha por los beneficios que implican para el interno. El carácter socioeconómico es uno de ellos, pues supondrá una remuneración económica (Viedma & Frutos, 2012); el penitenciario es otro beneficio que (Galán, 2015, p. 155) le permitirá “dignificarse como persona, preparar su futura salida en libertad, evitar la desocupación y, ante todo, canalizar el grado de ansiedad y estrés que genera el encierro, llegando a concebir la relación laboral, como elemento esencial en su vida diaria”; y otro es la función educativa y terapéutica que se presuponen tienen estos talleres (Esteban, Alós, Jódar & Miguélez, 2014). Según los anteriores autores los beneficios son múltiples, pues “los internos interiorizan actitudes asociadas al

trabajo” (p.192) como la puntualidad, responsabilidad o quehacer y porque mitiga la cultura carcelaria. La función educativa del trabajo es una idea asociada a la necesidad de potenciar la formación general, profesional y ocupacional por el proceso de socialización a través de la educación y porque el trabajo en la cárcel es la primera experiencia laboral consistente de algunos presos (Alós, Martín, Miguélez & Gibert, 2009). Parece que se denota falta de una correcta gestión a la hora de organizar estos talleres, como apunta Salamanca (2016) quien pone de manifiesto que se contabilizan 12.500 presos trabajadores, pero hay instalaciones para 20.000, es decir, se cuenta con talleres equipados y vacíos porque no hay empresas que lleven allí su trabajo.

Las actividades deportivas que se programan en los MdR, para los tres sectores, son suficientes. Sin duda las consideran beneficiosas. Este hecho lo corroboran los estudios que hay sobre el deporte en los centros penitenciarios, cuyos resultados demuestran los beneficios para la convivencia y el autocontrol en los internos (Castillo, 2005). Aunque estos estudios no diferencian entre deportes, los funcionarios prefieren eliminar las salas de musculación y boxeo y apostar por otro tipo que no suponga la cultura al cuerpo.

Que se desarrollen cursos formativos o de inserción laboral son reconocidos como suficientes por funcionarios y equipo técnico y como escasos por los mandos directivos. Como defienden Del Pozo y Añaños (2013) la educación es un reto, un derecho y un principio deontológico. Martín (2008, p. 23) está a favor de las “intervenciones pedagógicas que conduzcan hacia la reeducación”, es decir, según sus palabras, el componente pedagógico y educativo deben presidir las actuaciones de los centros penitenciarios.

¿Discrepamos de nuestros resultados cuantitativos? En absoluto. Esta es la situación que muestra la realidad andaluza vista por los distintos sectores. Pero también merece la pena discutir la visión obtenida a raíz de las categorías definidas a partir de las preguntas abiertas.

Lo mejor de los MdR es que logra todos y cada uno de los objetivos para los que fue creado y así lo reconocen los tres sectores: participación, autonomía, salubridad, respeto y entorno libre de droga. Son los ejes sobre los que se vertebran estos módulos y así se reconoce (Belinchón, 2009; Belinchón & García, 2014; Cendón, Belinchón & García, 2011).

Lo peor es la opinión, por parte de los funcionarios y equipos técnicos, de la simulación de las conductas de los internos. Por tanto, habría que revisar el sistema de premios y quién administra los premios que logran los internos (Valderrama,

2016). Los funcionarios cuestionan que estos puedan sancionarse entre ellos, considerando que habría que retirarles este poder y revisar su sobre-autoridad.

También piensan que hay que *cambiar* el sistema de acceso al módulo, porque entienden que, realmente, no se incluye a todos los perfiles de internos. Esta idea es muy importante. Si los que trabajan dentro del módulo tienen reservas sobre el tipo de acceso, habría que reflexionar, pues como apunta Galán (2015, p. 365), las personas ajenas a estos módulos, funcionarios e internos, conviven con la premisa de que el “programa aloja a chivatos, violadores y protegidos dentro de prisión” y será una variable que perturbe su desarrollo.

Lo que modificarían son las relaciones de poder entre funcionarios y equipos técnicos. Se reconoce la existencia de falta de concienciación del personal penitenciario y descoordinación de los distintos estamentos (Añaños & Yagüe, 2013). La formación específica y la delimitación clara de funciones y responsabilidades allanan el terreno. Galán (2015) defiende que, tanto funcionarios como equipo técnico, han de encargarse de que el MdR funcione, además de evaluar el comportamiento del interno y tomar las decisiones pertinentes. Según Valderrama (2016) queda bien definido el campo de actuación de cada profesional, pues en los tres niveles que establece, el primero lo ocuparía el funcionario de vigilancia quien diariamente rellena una hoja de registro sobre la evolución del interno. El segundo, lo realiza el responsable de la actividad específica diaria; y el tercero, supone una evaluación semanal por parte del Equipo Técnico en la que participan los funcionarios de vigilancia.

Lo que *mejorarían*, especialmente los equipos técnicos, serían las salidas programadas y el mayor control de las ONGs. Y es que compartimos la idea de que es difícil acometer procesos de reinserción, segregando a la población a la que se pretende reinsertar y aislándola del contacto con la sociedad (Martín, 2008). Por otro lado, se hace una llamada de atención a la desprofesionalización educativa en el ámbito penitenciario (Gil, 2010), a la que podría contribuir el hecho de que muchas de las actividades dentro de las prisiones las ejecutan las ONGs. Nuestra reivindicación es, por tanto, la necesaria profesionalización de las actuaciones llevadas a cabo en prisión.

Por último, destacamos la unanimidad de los tres sectores al considerar que los MdR han de *evolucionar* hacia otros derroteros. Hay que superar la idea de “aprender normas de urbanidad” -que ya está conseguido- y de que funcionan de maravilla por la ausencia de conflictos, pues de fondo subyace que es una “fábrica de simulación de conducta”.

Realmente se trata de encarar un nuevo concepto de MdR que se base en alcanzar valores morales y éticos (Martín, 2008). Se trata de reorientar los módulos hacia una nueva “ética de la responsabilización” (Martín, Vila & De Oña, 2013, p. 29). Es decir, implicaría una metodología educativa que pasara de la culpabilización a la responsabilidad y que trabajara con cada persona, para que se hiciera responsable de sus hechos y experiencias y vivir de forma “más comprometida” con la sociedad. En esta misma línea se pronuncia Caride y Gradaille (2013, p. 44) sobre poner “un énfasis especial en los compromisos éticos de y hacia quienes están en las prisiones”. Se trata de superar una moralina machacona y ejemplar, y como acertadamente refiere Savater (2012, p. 16), la ética “no va de aprenderse diez ni quince mandamientos, ni uno o dos códigos de buena conducta. La ética es la práctica de reflexionar sobre lo que vamos a hacer y los motivos por los que vamos a hacerlo”. Sin duda todo el diseño de futuras acciones formativo-educativo-profesionales-ocupacionales debería considerar este nuevo fin “el porqué”.

El posicionamiento frente a los MdR es favorable. Concluimos, a la luz de los resultados, que no existen asociaciones significativas entre ser funcionario de vigilancia, pertenecer al equipo técnico o formar parte de la dirección con la visión que tienen de la viabilidad y la utilidad de los MdR. Es decir, la opinión sobre la viabilidad y utilidad no se relaciona con pertenecer a un sector u otro. En cambio, sí se asocia con entender el MdR como herramienta formativa en el que se celebran actividades académicas, talleres de trabajo productivo, actividades deportivas y cursos formativos, donde sí discrepan los tres sectores; y también existe asociación significativa con el concepto general, su inclusión y su creación, donde se reconoce que no hay unanimidad entre los sectores.

La mayor contribución de esta investigación es que analiza, a nivel autonómico, los MdR desde la perspectiva de los agentes que intervienen en

su desarrollo: dirección, equipo técnico y funcionario de vigilancia. Pero sobre todo, una importante implicación del estudio es que recoge el llamamiento que los sectores estudiados hacen sobre los MdR y la necesidad de que estos evolucionen. Es necesaria una reformulación de los módulos con mayor tinte educativo y productivo, orientados hacia el compromiso con la sociedad y centrados en trabajar la “actitud” de los presos y de los profesionales por querer cambiar. Los MdR no pueden ser contenedores sociales de buenas formas, sino el lugar que prepare para la sociedad en un sentido ético y de corresponsabilidad social. Esto nos lleva irremediablemente a repensar tanto el sentido de los MdR como el perfil de los profesionales implicados en su funcionamiento, sensible este al necesario replanteamiento educativo y social del ámbito penitenciario.

Hemos de resaltar algunas limitaciones del estudio. A pesar de contar con el beneplácito de la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Coordinación Territorial, la participación de los mandos directivos no ha sido todo lo intensa que hubiésemos deseado. Otra limitación posible es que esta investigación está circunscrita únicamente a la comunidad autónoma de Andalucía, y además, no se ha tenido en cuenta la idiosincrasia específica de los diferentes centros penitenciarios en las distintas provincias. En este sentido, hemos sido cautelosos en la discusión de los resultados y las conclusiones a la hora de referirnos a las restricciones comentadas. Quedaría abierta la posibilidad de ampliar el estudio recogiendo la voz de los internos, acercándonos a través de la investigación biográfico-narrativa, a la comprensión de los MdR desde todos los sectores.

El futuro de este trabajo pasa por comunicar sus resultados a la Subdirección de Instituciones Penitenciarias con el deseo de que “oiga la voz de las opiniones” de los distintos sectores, que tanto de forma cuantitativa como cualitativa nos han hecho llegar y hemos podido analizar.

Referencias bibliográficas

- Alós, R., Martín, A., Miguélez, F., & Gibert, F. (2009). ¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción?: un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 127, 11-32.
- Antón, P. (1998). *Actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos*. (Tesis doctoral). Universidad de Deusto.
- Añaños, F. (2017). *En Prisión. Realidades e intervención socioeducativa y drogodependencias en mujeres*. Madrid: Narcea.
- Añaños, F., Fernández, P., & Llopis, J. (2013). Aproximación a los contextos en prisión: una perspectiva socioeducativa. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, 22, 13-28. doi: 10.7179/PSRI
- Añaños, F., & Yagüe, C. (2013). Educación social en prisiones: planteamientos iniciales y políticas encaminadas hacia la reinserción desde la perspectiva de género. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, 22, 7-12. doi: 10.7179/PSRI
- Belinchón, E. (2009). *Módulos de Respeto. Manual*. Madrid: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Retrieved from <https://goo.gl/cvs2x3>
- Belinchón, E., & García, H. (2014). Módulos de respeto. Fundamentos metodológicos. Definición y objetivos. En A. De Juanas (Coord.), *Educación social en los centros penitenciarios* (153-176). Madrid: UNED.
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa. Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSS*. Barcelona: PPU.
- Caride, J., & Gradañlle, R. (2013). Educar en las cárceles: nuevos desafíos para la educación social en las instituciones penitenciarias. *Revista de educación*, 360, 36-47. doi: 10.4438/1988-592X-0034-8082-RE
- Casado, J. (2013). Visión del sistema penitenciario español. *Intervención psicoeducativa en la desadaptación social: IPSE-ds*, 6, 41-54.
- Castillo, J. (2005). Deporte y reeducación de conductas antisociales en prisión: principales experiencias. En J. Aquesolo (Eds.), *Actas del Congreso Internacional de Historia del Deporte*. Sevilla: Aquesolo Vegas. Retrieved from <https://goo.gl/EyK6sZ>
- Cea, A. (2004). *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid: Síntesis.
- Cendón, J., Belinchón, E., & García, H. (2011). *Módulos de Respeto. Manual de aplicación*. Madrid: Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica. Retrieved from <https://goo.gl/qj6Uwz>
- Cervelló, V. (2016). *Derecho Penitenciario*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Cohen, L., & Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado 311, 29 de diciembre de 1978.
- Cook, J., McClure, S., Koutsenok, I., & Lord, S. (2008). The Implementation of Inmate Mentor Programs in the Correctional Treatment System as an Innovative Approach. *Journal of Teaching in the Addictions*, 7(2), 123-32. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/15332700802418758>
- Del Pozo, F. (2013). Las políticas públicas para las prisiones: una aproximación a la acción social desde el modelo socioeducativo. *Revista de humanidades*, 20, 63-82. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/rdh.20.2013>
- Del Pozo, F., & Añaños, F. (2013). La Educación Social Penitenciaria: ¿De dónde venimos y hacia dónde vamos? *Revista complutense de educación*, 24(1), 47-68.
- Dirección General de Instituciones Penitenciarias (2007). *Módulos de Respeto. Módulos penitenciarios para la mejora de la convivencia*. Madrid: Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica. Retrieved from <https://goo.gl/jQMqnR>
- Esteban, F., Alós, R., Jódar, P., & Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 145, 181-204. doi: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.145.181>
- Expósito, E., & Llopis, N. (2016). El tránsito del educador social en prisiones: entre el control y la transgresión. *RES: Revista de Educación Social*, 22, 69-84.
- Galán, D. (2015). *Los Módulos de Respeto: una alternativa al tratamiento penitenciario*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from <https://goo.gl/NWYGSD>
- García-Legaz, M., & Crespo, Álvaro (2014). *Cuestionario calidad de vida en los centros penitenciarios*. Madrid: Comisión de Calidad de Vida del Consejo Social Penitenciarios. Retrieved from <https://goo.gl/J8CVNv>
- Gil, F. (2010). La acción pedagógica en las prisiones: posibilidades y límites. *Revista española de pedagogía*, 245, 49-66.
- Gil, F. (2013). Derechos humanos y reeducación en las prisiones. El derecho a la educación en el modelo good lives. *Revista de educación*, 360, 48-68. doi: 10.4438/1988-592X-0034-8082-RE
- Gil, F. (2016). Decálogo pedagógico de la educación social en prisión. *RES. Revista de Educación Social*, 50-69.
- Guy, R. (2011). Applied sociology and prisoner reentry a primer for more successful reintegration. *Journal of Applied Social Science*, 5 (2), 40-52. doi: 0.1177/193672441100500204

- Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5), 443-56. doi: [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(93\)90029-G](https://doi.org/10.1016/0742-051X(93)90029-G)
- Lerman, A., & Page, J. (2016). Does the Front Line Reflect the Party Line? The Politicization of Punishment and Prison Officers' Perspectives Towards Incarceration. *The British Journal of Criminology*, 56(3), 578-601. doi: <https://doi.org/10.1093/bjc/azv061>
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Boletín Oficial de Estado 239, 5 de octubre de 1979.
- Lorenzo, M., Aroca, C., & Alba, J. (2013). La pedagogía penitenciaria en España: luces y sombras. *Revista de educación*, 360, 119-39. doi: [10.4438/1988-592X-0034-8082-RE](https://doi.org/10.4438/1988-592X-0034-8082-RE)
- Marlow, E., Grajeda, W., Lee, Y., Young, E., Williams, M., & Hill, K. (2015). Peer Mentoring for Male Parolees: A CBPR Pilot Study. *Progress in Community Health Partnerships: Research, Education, and Action*, 9(1), 91-100. doi: <https://doi.org/10.1353/cpr.2015.0013>
- Martín, V. (2008). Estudio socioeducativo de los jóvenes internados en las prisiones andaluzas. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, 6, 1-25.
- Martín, V., Vila, E., & De Oña, J. (2013). La investigación educativa en el ámbito de las instituciones penitenciarias: panorámica, desafíos y propuestas. *Revista de educación*, 360, 16-35. doi: [10.4438/1988-592X-0034-8082-RE](https://doi.org/10.4438/1988-592X-0034-8082-RE)
- Mcmillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson.
- Novo-Corti, I., & Barreiro-Gen, M. (2015). Walking From Imprisonment Towards True Social Integration: Getting a Job as a Key Factor. *Journal of Offender Rehabilitation*, 54 (6), 445-464. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/10509674.2015.1055036>
- Quispe, A. (2014). Procesamiento, análisis e interpretación de datos sociales. En A. Díaz, & A. Luna (eds.), *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias* (141-158). México: Díaz de Santos.
- Rodríguez, M., Olmos, S., & Martínez, F. (2012). Propiedades métricas y estructura dimensional de la adaptación española de una escala de evaluación de competencia informacional autopercibida. *Revista de Investigación Educativa*, 30 (2), 347-366. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.30.2.120231>
- Salamanca, L. (2016). Intervención educativa en prisión: memoria y deseo. *RES, Revista de Educación Social*, 22, 159-73.
- Savater, F. (2012). *Ética de urgencia*. Madrid: Ariel.
- Scarfó, F., Breglia, F., & López, C. (2016). El aporte de la Pedagogía Social en la formación de los/as funcionarios/as penitenciarios. *RES, Revista de Educación Social*, 22, 85-98.
- SGIP (2016). *Informe General 2015*. Madrid: Ministerio del Interior. Retrieved from <https://goo.gl/ugoaYf>
- Suhling, S. & Guéridon, M. (2016). Comparisons between social therapeutic institutions. *Forens Psychiatr Psychol Kriminol*, 10 (32). doi: [10.1007/s11757-015-0355-y](https://doi.org/10.1007/s11757-015-0355-y)
- Tagliacarne, G. (1968). *Técnica y práctica de la investigación de mercado*. Barcelona: Ariel.
- Thorndike, R. (1997). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. New York: Macmillan.
- Valderrama, P. (2010). *Cárcel: poder, conflicto y ciudadanía. La micropolítica de la función reeducadora: La micropolítica de la función reeducadora*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Valderrama, P. (2013). La micropolítica de la función reeducadora en prisión. *Revista de educación*, 360, 69-90. doi: [10.4438/1988-592X-0034-8082-RE](https://doi.org/10.4438/1988-592X-0034-8082-RE)
- Valderrama, P. (2016). Los módulos de respeto en las cárceles, una revisión desde la Educación Social. *RES, Revista de Educación Social*, 22, 29-49.
- Viedma, A., & Frutos, D. (2012). El trabajo en prisiones: Observando las desigualdades de género. En C. Del Val, & A. Viedma (Coords.), *Condenadas a la desigualdad: sistema de indicadores de discriminación penitenciaria* (87-108). Barcelona: Icaria.

Anexo

Módulo de respeto, cultura, educación y deporte. Centro Penitenciario de Albolote (Granada)

Normas de convivencia en el módulo 13

- 1ª Debes cuidar tu aspecto utilizando el vestuario adecuado para cada ocasión, siendo obligatorio la ducha diaria y el cambio de ropa interior.
- 2ª Queda terminantemente prohibido el consumo de toda clase de drogas.
- 3ª Sólo se permite fumar en las dependencias autorizadas (patio y celda).
- 4ª La celda estará en perfecto estado de limpieza y ordenada, teniendo el vestuario debidamente colocado en su lugar habilitado.
Diariamente se pasará revista a la celda. En caso de incumplimiento de la normativa, los internos que se alojen en la misma obtendrán una valoración negativa que se reflejará en la "hoja de valoración" y se tendrá en cuenta para la evaluación semanal.
- 5ª Queda prohibido cualquier almacenamiento de alimentos en las celdas con la excepción de dos piezas de fruta y dos botella de agua por interno.
Se autoriza a lavar la ropa en la celda.
- 6ª No arrojar nada al suelo, ni escupir, utilizando las papeleras y ceniceros. Quedando terminantemente prohibido arrojar basura y objetos por la ventana de la celda.
- 7ª No se permite el acceso a la celda de otro interno sin estar el titular de la misma presente.
- 8ª Al toque de diana se levantará el interno, se aseará y pondrá en orden su celda. Durante los recuentos, el interno estará de forma respetuosa.
- 9ª La asistencia y puntualidad a todo tipo de actividades, asambleas o reuniones es muy importante.
- 10ª El interno respetará los turnos establecidos (comida, teléfono, economato, consultorios, etc.). En el comedor no hay sitio propiedad del nadie, no se puede entrar con ropa deportiva ni chanclas de goma, tampoco con camiseta de tirantes o cortadas.
- 11ª En horario de actividades, no se puede subir a las celdas sin autorización de los funcionarios y por algún motivo serio.
- 12ª El interno tendrá muy presente el espíritu de fomentar el objetivo del módulo, basado en el RESPETO, LA CULTURA Y EL DEPORTE.

El incumplimiento de las presentes normas de convivencia será motivo de estudio por los miembros del EQUIPO TÉCNICO, y en su caso, la expulsión.

En Albolote, a ___ de _____ de 20__

Fdo. El interno: _____

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Fernández, F., Pérez-García, P. (2018). La opinión de los profesionales de los centros penitenciarios de Andalucía sobre los Módulos de Respeto. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 31, 169-182. DOI: 10.7179/PSRI_2018.31.13

DIRECCIÓN COMPLETA DE LOS AUTORES

Francisco Fernández Millán. C/ Fátima 22. Las Gabias 18110 (Granada. España). - Email: francisco-fmillan@hotmail.com

Purificación Pérez-García. Campus Universitario de Cartuja. Facultad de Ciencias de la Educación s/n 18071 Granada mpperez@ugr.es

PERFIL ACADÉMICO

Francisco Fernández Millán. Doctor en Ciencias de la Educación y Licenciado en Derecho, ambas titulaciones por la Universidad de Granada. Título de Máster Universitario en Dirección de Centros Penitenciarios por la UNED. Funcionario de Prisiones desde el año 1989, actualmente desempeña el puesto de Educador.

Purificación Pérez-García. Profesora Titular de Universidad desde 2007 en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada (España). Sus intereses de investigación están relacionados con la formación del docente, formación inicial, practicum, enseñanza universitaria y ética profesional. Ha publicado libros y artículos sobre estas líneas temáticas.