



I 18 /11 SGTGP

Asunto: **NIVELES DE INTERVENCION EN MODULOS DE RESPETO**

Área de Aplicación: **CENTROS PENITENCIARIOS**

Descriptor: **TRATAMIENTO**

JUSTIFICACIÓN.

Partiendo de la experiencia del modelo de Módulos de Respeto (en adelante MdR) y, una vez generalizada su aplicación en los centros penitenciarios, se constata que con carácter general, el cumplimiento del régimen de vida en los centros penitenciarios se ha polarizado en dos modelos completamente diferenciados. Por un lado, nos encontramos con los internos residentes en MdR o en Unidades Terapéuticas y, por otro, aquellos que residen en módulos de cumplimiento basados en el sistema tradicional.

Los MdR como modelo de organización y funcionamiento han demostrado que pueden ser aplicados, con mayor o menor nivel de exigencia, al conjunto de la población penitenciaria. No obstante la experiencia nos dice que no todos los internos presentan la misma actitud de respuesta en cuanto al nivel de exigencia requerido, debido entre otras razones a las características de personalidad, hábitos adquiridos en su trayectoria penitenciaria e incluso la existencia de código de valores muy arraigados en algunos de estos internos.



Esto es lo que ha dado lugar a que en el momento actual en la mayoría de los centros contemos con formas de cumplimiento muy diferenciadas en cuanto al régimen de vida se refiere, así como al perfil de internos a los que se aplica.

Con el fin de dar respuesta a esta realidad, algunos centros han puesto en funcionamiento otros modelos de régimen de vida mixtos situándose entre el modelo del sistema tradicional y los MdR. Aunque existen peculiaridades en cada uno de estos tipos de funcionamiento e incluso difieren en su denominación, lo cierto es, que los resultados en cuanto a la consecución de los objetivos se refiere están siendo muy positivos, lográndose un cambio sustancial tanto a nivel individual como en el clima de convivencia y respeto de este tipo de módulos.

La Secretaría General siendo consciente de estas formas de vida y una vez valorados los resultados de estas experiencias, se ha planteado como objetivo el diseño de un sistema general de intervención que pueda abarcar al conjunto de la población penitenciaria teniendo siempre presente como referente los pilares básicos del modelo de módulos de respeto.

Uno de los pilares fundamentales que guía el programa de los MdR es la implicación del interno en la propia organización y funcionamiento de la vida diaria del modulo.

Esto se logra mediante una participación activa y directa a través de las asambleas, comisiones y grupos de trabajo, lo que otorga al interno un mayor compromiso y responsabilidad al sentirse parte del propio sistema, incentivándole a trabajar por el mejor funcionamiento del mismo. Esto supone una diferencia sustancial respecto al sistema tradicional en el que el interno cumple con la normativa de una forma pasiva, vivenciando dicho sistema como algo externo e impuesto que debe cumplir pero en el que no se siente parte integrante.

Por tanto una de las consecuencias positivas de esta nueva forma de intervención es la desaparición del desempeño de tareas por una sola persona pasando a ser una responsabilidad compartida por parte de un grupo.

El pertenecer a un grupo no solo tiene su influencia en los valores inherentes que se potencian dentro del mismo como son la comunicación, el dialogo, la autoexigencia en el cumplimiento de horarios y tareas, la exigencia a los demás, el respeto, etc., sino que va más allá cuando nos referimos a la población interna. El hecho de que al ingresar en un centro, especialmente en el



primer ingreso, se encuentre acogido por un grupo de sus iguales y pase a pertenecer como miembro de uno de ellos, sin duda ayuda a disminuir la ansiedad debida a sentimientos de soledad e incertidumbre propia de estos momentos, a no sentirse aislado y en situación de vulnerabilidad ante los demás.

Durante toda su permanencia en el módulo, la referencia del interno va a ser su propio grupo. El interno tiene la seguridad de que ante cualquier problema que se le plantee va a tener al grupo como primer nivel de apoyo. Por tanto y retroalimentando esta relación, el interno procurará que su conducta sea valorada de forma positiva con el fin de no perjudicar a su grupo, ya que como todos sabemos la valoración semanal de cada interno repercute en todos los miembros del mismo a la hora de elegir la tarea a realizar la semana siguiente. De esta forma, el propio grupo ejerce de control externo e interno para cada uno de sus integrantes.

Otro de los factores fundamentales en la actuación de los MdR es su sistema de evaluación que ha supuesto un paso importante en la valoración de la conducta del interno tanto a nivel cuantitativo (descripción de conductas concretas y objetivas que abarca la vida diaria del interno) como cualitativo (calificación de la conducta en base a tres parámetros: normal, positivo y negativo). Todo ello con independencia a que se sigan instruyendo partes disciplinarios ante la comisión de hechos tipificados como faltas del reglamento penitenciario.

Esta forma de evaluación caracterizada por ser un sistema de valoración de conducta sencillo y de fácil observación y registro, ha facilitado a los profesionales su realización, valorando de forma muy positiva los efectos inmediatos que produce este sistema en la modificación de la conducta del interno, manifestando incluso los funcionarios de interior su sorpresa por el efecto que produce en el interno la asignación de un negativo aún cuando se trata de un castigo de infinita menor consecuencia que la que pueda aparejar un parte disciplinario.

Es más, en el momento actual son los funcionarios de interior los primeros valedores de este modelo de funcionamiento, ya que los incidentes se han reducido, el ambiente es más relajado y la interacción entre funcionarios e internos es más cercana y positiva, redundando todo ello en un clima laboral mucho más favorable y gratificante.

Igual valoración realizan los integrantes de los equipos técnicos que solo aprecian ventajas en la aplicación del modelo de respeto ya que les permite un seguimiento más cercano de cada



uno de los internos y a muy corto plazo, lo que facilita el poder intervenir con cada uno de ellos de acuerdo a las necesidades que se detectan o que ellos mismos demandan.

Este modelo que en principio supone un mayor esfuerzo e implicación por parte de todos los profesionales y sobre todo de los funcionarios de interior, ha demostrado a medio y largo plazo ser un sistema más eficaz que el tradicional.

La eficacia queda demostrada por la consecución de los objetivos coincidentes con la política de reinserción tanto a nivel de internos como es el conseguir la potenciación de conductas positivas y valores prosociales, de tolerancia y respeto a los demás, de participación en actividades y programas de tratamiento, etc., así como por la valoración que realizan los profesionales al sentirse mucho más implicados y satisfechos en la realización de su trabajo tanto por el clima laboral como por los resultados conseguidos.

Esta valoración nos lleva a que en el momento actual este modelo de MdR sea el referente en el cumplimiento del sistema penitenciario.

La premisa básica que orienta toda actuación en los MdR lo señala su objetivo: *"El objetivo de los MdR es conseguir un clima de convivencia homologable en cuanto a normas, valores, hábitos y formas de interacción al de cualquier colectivo social normalizado"*.

Este objetivo debe ser considerado como básico, elemental y fundamental para el conjunto de la población penitenciaria y por ello debe estar presente en cualquier nivel de intervención del sistema penitenciario. No podemos olvidar que toda la actuación penitenciaria esta orientada y dirigida a preparar a los internos con el fin de conseguir su reintegración en la sociedad en las mismas condiciones que cualquier otro ciudadano.

Por tanto tendremos que incidir en todo aquello que está relacionado con la normalización de la conducta social a fin de incorporar un sistema de valores y conductas prosociales que pueda generalizarse al contexto social, de la misma forma que ya ocurre con el sistema educativo implantado, la formación profesional, la cualificación laboral, los programas de reinserción, etc., todo ello encaminado a la mejor preparación del sujeto para su vida en libertad.



DISPOSICIÓN FINAL.-

La presente Instrucción entrará en vigor a los siete días desde su recepción en los Centros Penitenciarios. De la misma se dará lectura en la primera reunión del Consejo de Dirección y de la Junta de Tratamiento, procediendo a su difusión en los términos establecidos en el art. 280.2 14ª del Reglamento Penitenciario

Madrid, 10 de noviembre de 2011

EL DIRECTOR GENERAL DE
COORDINACIÓN TERRITORIAL Y MEDIO ABIERTO

Virgilio Valero García



1. NIVELES DE INTERVENCIÓN EN MODULOS DE RESPETO

1.1.- NIVELES DE INTERVENCIÓN.

El modelo de intervención en el sistema de vida penitenciario tomando como referencia el modelo MdR será de tres niveles, desde el nivel 1 al nivel 2 y al 3, constituyendo un continuo que irá de menor a mayor nivel de exigencia tanto en el cumplimiento de la normativa como en el sistema de incentivos o recompensas, siendo el nivel 3 el que coincidiría con el modelo de respeto de más alta exigencia, actualmente implantado en los centros.

No obstante, cualquier modalidad de vida que se implante deberá contemplar las siguientes áreas de intervención con independencia al nivel de exigencia:

1. *Área personal*, referente a higiene, aspecto, vestuario y cuidado de celda.
2. *Área de cuidado del entorno*, relativa a la limpieza y cuidado de los espacios comunes.
3. *Área de relaciones interpersonales*, que incluye todas las interacciones del sujeto.
4. *Área de actividades*, que regule la programación de actividades de cada interno en base su PIT.

Todo ello organizado a través de las estructuras de participación en grupo y de un sistema inmediato de evaluación.

1.2. - PERFIL DE INTERNOS.

No existe un perfil predeterminado en función del nivel de intervención. Este será determinado por los equipos técnicos de acuerdo a variables de personalidad, actitud y conducta del interno.

Los niveles no son necesariamente fases progresivas, por lo que los equipos podrán asignar a un interno a cualquiera de los niveles.

La voluntariedad del interno, se tendrá en cuenta en el nivel 2 y 3, ya que en estos niveles existirá un mayor grado de exigencia y por tanto de responsabilidad por parte del interno.

En cualquiera de los niveles en que se encuentre el interno deberá estar presidido por la motivación en su implicación en el programa de tratamiento a fin de que pueda ir progresando a un nivel de intervención superior.

1.3.- PROGRAMA INDIVIDUALIZADO DE TRATAMIENTO/INTERVENCIÓN. –PIT-

Con independencia al nivel de intervención, el punto de partida de la programación de vida de toda la población penitenciaria lo constituirá el programa individualizado de tratamiento en el caso de los penados o de intervención en el caso de preventivos.

El programa propuesto por el Equipo Técnico de acuerdo a las carencias, necesidades e intereses del interno, será aprobado por Junta de Tratamiento y grabado en el SIP. Deberán contemplar las



actividades prioritarias y complementarias, de acuerdo a la Instrucción 12/2006 y la Orden de Servicio 2/2007.

2. CARACTERISTICAS DE CADA NIVEL DE INTERVENCION.

Los objetivos a lograr vienen determinados por el perfil de internos destinados en cada uno de los niveles y por el hecho determinante de la voluntariedad.

No obstante en cualquiera de los niveles siempre se consideraran como objetivos mínimos a conseguir una normativa básica de convivencia de alta exigencia en cuanto a higiene personal y adecuación de vestuario, limpieza y ordenación de la celda, normativa de zonas comunes, respeto a los demás, cumplimiento de horarios así como la asistencia a las actividades que se determinen.

En el cuadro final (punto 4), se resumen las normas mínimas de funcionamiento, el sistema de evaluación y los incentivos de cada uno de los niveles.

2.1. NIVEL 1 (exigencia básica)

2.1.1. Perfil de internos:

- Ingresos reincidentes, con amplio historial penitenciario, con escasas habilidades sociales y con dificultades para adaptarse a módulos de nivel 2 y 3.
- Internos regresados de módulos de media o alta exigencia por inadaptación.
- Internos que se niegan en principio a ir a MdR

2.1.2. Objetivos:

- Adquirir hábitos de higiene personal, limpieza, orden y cuidado de celdas.
- Adquirir hábitos de utilización correcta y cuidado de espacios y elementos comunes.
- Fomentar la participación en actividades formativas, deportivas, ocupacionales y culturales.
- Disminuir el número de incidentes.
- Mejorar la seguridad.
- Progresar a módulos de nivel superior 2 ó 3.

2.1.3. Actividades:

- Se establecerán tres turnos de actividades diarias en Escuela de módulo, Gimnasio y Taller ocupacional: de 9 a 11, de 11 a 13 y de 17 a 19.
- Los internos solicitarán la asistencia a estas actividades al educador quien realizará el programa de cada interno y determinará a que actividades debe asistir en cada uno de los horarios establecidos, todos los días de la semana.
- El educador elaborará un registro en el que consten los internos que deben asistir a cada actividad en cada uno de los horarios.



- A la actividad solo podrán asistir los internos que figuren en el registro, los que no figuren y deseen asistir deberán solicitarlo al educador que los incluirá al día o la semana siguiente, según el sistema que se establezca.
- Los funcionarios del módulo abrirán las zonas de actividad al inicio de cada horario comprobando los internos que asisten y plasmándolo en el registro
- Al final de la semana tendremos un registro de la asistencia de cada interno a las actividades que ha solicitado.

Actividades intramodulares:

- Escuela de módulo, Taller ocupacional, Gimnasio. Actividades deportivas en el patio.
- Responsable de la gestión y organización: Educador
- Responsables del control y evaluación de asistencia: Funcionarios de Módulo.
- Se podrán nombrar internos auxiliares de MdR como responsables de actividades en talleres ocupacionales, auxiliares de escuela o de actividades deportivas. Su función será exclusivamente la de enseñar a otros internos y/o tutelar los trabajos o actividades en cuanto a contenido. Podrán registrar la asistencia, siempre que sea supervisada por los funcionarios. La evaluación de estas actividades en ningún caso será función exclusiva de los internos auxiliares.

Actividades Extramodulares:

- En función de los diferentes perfiles de internos se podrá autorizar la asistencia a la escuela para enseñanzas regladas obligatorias.
- Puntualmente se organizarán actividades extramodulares como salidas al campo de fútbol, piscina, gimnasios de edificios socioculturales, cine, obras de teatro, conciertos etc.
- No obstante para aquellos internos cuya evolución es positiva, se podrán realizar actividades extramodulares puntuales que el centro determine junto a internos de niveles superiores como refuerzo a la participación en el programa y la necesaria exposición a modelos de conducta positivos proporcionados por los internos de nivel superior.

2.1.4. Grupos de tarea: Tareas de mantenimiento del módulo.

- Limpiezas, economatos y reparto de comedor.
- Las tareas de economato, remuneradas, podrán ser, en caso necesario, realizadas por internos de otros módulos.
- El módulo se dividirá en zonas para la limpieza tales como: patio, sala de estar, comedor, talleres ocupacionales, etc.



- Los internos que deseen participar en los grupos de tareas de limpieza comunes lo solicitarán al educador quien, previa consulta con los funcionarios, asignará al interno a un grupo de los establecidos.
- Al frente de cada zona habrá un interno responsable, nombrado por los funcionarios del módulo con el acuerdo del educador (este nombramiento deberá ser ratificado por la Junta de Tratamiento).
- Los funcionarios del módulo realizarán un cuadrante en el que se determinará que internos deben participar en las tareas en cada uno de los tiempos dedicados a las limpiezas de cada zona.
- Los internos que hayan solicitado participar en las tareas de mantenimiento de módulo serán evaluados por el funcionario diariamente.

2.1.5. Estrategias de motivación.

- En los niveles segundo y tercero, partimos del hecho de que los internos voluntariamente desean realizar las tareas, desempeñar las funciones y emitir las conductas socialmente aceptadas. Por ello el sistema de evaluación en esos módulos utiliza el refuerzo negativo por evitación. Se estimula la realización de conductas ya que el interno evita recibir el "negativo" haciendo lo que sabe que debe hacer: levantarse, ducharse, vestirse adecuadamente, utilizar la papelera, etc.
- Sin embargo en los módulos de nivel uno los internos no tienen una consecuencia negativa que evitar por **no hacer nada**.
- Es necesario plantearnos reforzar positivamente lo que queremos conseguir que hagan. Por otro lado hay normas de convivencia cuyo incumplimiento sí podría ser sancionado, pero abordados desde el sistema burocrático oficial es prácticamente imposible e ineficaz en el logro de los objetivos que a nosotros nos interesan.
- Por ello se plantea un sistema sencillo de registro de conducta a emitir por los funcionarios y educador.
- De la misma forma y con carácter excepcional, se podrán otorgar a estos internos de nivel 1 las recompensas con una periodicidad mensual en lugar de trimestral, teniendo en cuenta la importancia que tiene para este perfil de interno el refuerzo inmediato y su efecto en la modificación de la conducta.
- Los incentivos en este nivel pueden ser muchos y muy variados, dependiendo de las posibilidades de cada centro, con el fin de ser incentivados con otros premios especialmente valorados por estos internos. Por ejemplo, además de las recompensas se pueden establecer otros como salidas a actividades extramodulares con internos de nivel superior, prioridad para la participación en cursos formativos, inclusión en la bolsa de trabajo, etc.



2.1.6. Evaluación

- A) SISTEMA DE EVALUACIÓN:

El sistema de evaluación que se propone se centra en tres aspectos fundamentales:

- Cumplimiento de la normativa.
- Tareas de limpieza
- Actividades

1. Cumplimiento de la normativa. En este registro diario cumplimentado por los por los funcionarios se valorará todo lo referido a:

- *Área personal:* higiene, aspecto, vestuario y limpieza y ordenación de la celda, cumplimiento de horarios.
- *Área de cuidado del entorno:* limpieza y cuidado de los espacios comunes.
- *Área de relaciones:* respeto a los demás. ausencia de partes por este motivo.

2. Tareas de limpieza. Se valorará si el interno está integrado en un grupo de tareas y cumple con su cometido con puntualidad y esmero.

3. Actividades. Se valorará:

- Por parte de los funcionarios, la asistencia a las mismas.
- Por parte del educador, el interés, rendimiento y esfuerzo demostrado por el interno.

- B) SISTEMA DE VALORACION

A modo de ejemplo, se adjunta un Modelo de registro de conducta a evaluar diariamente por los funcionarios. Aunque estos registros pueden ser enriquecidos en su contenido por cada centro, es importante tener en cuenta que deben cumplir los siguientes aspectos:

- Deben registrar conductas concretas, objetivas y observables.
- Deben ser sencillos con el fin de que al funcionario le lleve el menor tiempo posible su cumplimentación.
- El incumplimiento de una normativa concreta debe ser comunicada en el mismo momento al interno.
- Deben contemplar una valoración objetiva traducida en puntos. Esto es importante como valor referencial tanto para los internos como para los profesionales, ya que de esta forma el interno toma conciencia del número de puntos a los que tiene que llegar para conseguir determinadas recompensas o posibilidad de progresar a niveles superiores o módulos terapéuticos.



- La emisión de partes disciplinarios serán valorados de forma independiente a los registros de estas conductas, ya que se trata de diferenciar el sistema de valoración de conductas en la forma tradicional por un nuevo enfoque bajo los parámetros de módulos de respeto. El objetivo es impregnar esta cultura a toda la población penitenciaria y el cambio de lenguaje también es importante.
- La valoración de las actividades en cuanto al cumplimiento de las actividades programadas, así como el rendimiento y esfuerzo ó interés demostrado en las mismas, será realizado por el educador del modulo asignando el mismo sistema de puntos con el fin de que sea fácilmente interpretado por cada interno para lo que se diseñará un registro para esta valoración.
- Al final de cada semana, el educador realizará el cómputo de puntos por interno que será publicado en el tablón de anuncios.
- Al final de cada mes, el Equipo Técnico valorara los resultados de ambas valoraciones con el fin de tomar decisiones respecto al interno.

2.1.7. Resultados de la evaluación.

a) Registro de conducta valorado por los funcionarios:

- Cada interno puede obtener al final de cada día un total de 10 puntos, a la semana 70 y al mes un total de 210 puntos.

b) Registro de actividades:

- Cada interno puede obtener semanalmente un total de 10 puntos (5 por interés/esfuerzo y 5 por rendimiento) y al mes un total de 40 puntos.

c) Total valoración mensual:

- Registro de conducta: 210
- Registro de actividades: 40
- Total: 250

- Esta valoración mensual servirá para tomar decisiones respecto a cada interno.
- Al final de cada mes se transformará en incentivos y trimestralmente en recompensas.
- Cada centro determinará la puntuación mínima requerida traducida en el tipo de recompensa a conseguir.
- De igual forma se determinará cual es la puntuación mínima requerida al trimestre para poder conseguir pasar a módulos de niveles superiores o módulos terapéuticos. Esta puede ser llegar a conseguir el 80% de los puntos.



2.2. NIVEL 2

Se pretende que este nivel funcione con las características propias que definen al modelo de MdR con el fin de que vayan asumiendo progresivamente las normas, organización y hábitos propios del nivel 3.

2.2.1. Perfil de internos:

- Ingresos, reincidentes, con amplio historial penitenciario, con escasas habilidades sociales, con dificultades para adaptarse a módulos de nivel 3, que manifiestan interés en participar en MdR.
- Internos regresados de módulos de Nivel 3 por acumulación de negativos o desfavorables o conductas inadecuadas.
- Internos progresados del Nivel 1

2.2.2. Objetivos:

- Los objetivos generales de este nivel son los de MdR. En este nivel en concreto se persigue la preparación de este perfil de internos para que pueda asumir el grado de autonomía y responsabilidad propio del nivel 3.
- Con determinados colectivos como drogodependientes o con algunos perfiles delictivos se realizará una especial e intensa labor de motivación y preparación para programas de intervención específica o ingreso en módulos terapéuticos.

2.2.3. Actividades:

- De acuerdo a los objetivos, en el PIT de cada interno se contemplará una actividad prioritaria de acuerdo a las carencias más importantes que presente el interno.
- Se procurará que participen en grupos pequeños en actividades extramodulares junto a internos de nivel 3.

2.2.4. Evaluación:

- El sistema de evaluación será el mismo que en nivel 3.

2.3. NIVEL 3

Este nivel deberá ser el referente para la población penitenciaria como objetivo a conseguir junto a los módulos terapéuticos o UTES.

2.3.1 Perfil de internos:

- Ingresos, primarios o con antecedentes escasos, buen nivel de adaptación social que manifiestan interés en participar en MdR.



- Internos progresados del nivel 1 ó 2.

2.3.2. Objetivos:

- Los objetivos de este nivel son los de MdR de alta exigencia. Programa de intervención específico en áreas determinadas por el perfil delictivo (agresión sexual, drogas etc.).
- Se realizará una especial e intensa motivación con el interno con el fin de participar en programas de intervención específicos o ingreso en módulos terapéuticos. Esta debe ser una constante que debe guiar la actuación de los profesionales en cualquiera de los niveles y más aún en este nivel de exigencia.

2.3.3. Actividades:

- En el PIT de cada interno deberá exigirse al menos dos actividades prioritarias de acuerdo a la problemática más importante que presente el interno.

2.3.4. Evaluación:

- Se realizará la evaluación propia del Modelo del manual de MdR.

3. CONSIDERACIONES DE PUESTA EN MARCHA.

1. Sería conveniente que la puesta en marcha de este modelo, se inicie de manera experimental en dos módulos de niveles 1 y 2, previa selección de los internos de cada uno, con el fin de ir realizando los ajustes necesarios e ir extendiéndolo progresivamente al resto de la población.
2. Como en cualquier programa que se pone en marcha en los centros, es imprescindible la implicación del Equipo Directivo del mismo, tanto para su puesta en marcha como para el seguimiento óptimo del mismo.
3. Para su puesta en marcha será imprescindible seguir las instrucciones de este documento, así como la referencia del Manual de MdR y la Instrucción 12/2006.
4. Sería conveniente realizar un despacho diario del Equipo Directivo con los Jefes de Servicio y funcionarios de los módulos de los distintos niveles a fin de conseguir una mayor implicación de los funcionarios y llevar un seguimiento puntual del funcionamiento de los mismos.
5. Dada la envergadura del modelo de intervención que se pretende implantar, sería conveniente asignar a dos funcionarios como coordinadores de los niveles de intervención de los MdR que pudieran realizar diariamente las labores de comunicación entre los diferentes profesionales implicados y de resolución de problemas puntuales.



4. CUADRO RESUMEN DE LOS NIVELES DE INTERVENCIÓN DE MdR

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
CARACTERISTICAS GENERALES		
<p>1. No se exige voluntariedad del interno</p> <p>2. No se exige contrato de conducta.</p> <p>3. PIT: Se consideraran como actividades prioritarias de este nivel la asistencia a escuela y el desempeño de las tareas en el grupo.</p> <p>4. Actividades intramodulares y extramodulares de manera puntual con control estricto. Se podrán mezclar con otros internos como refuerzo a su evolución. El interno irá acompañado del funcionario con control estricto y determinados internos pueden mezclarse en actividades muy puntuales con internos de niveles superiores.</p> <p>5. Normativa básica de convivencia de alta exigencia en cuanto a higiene personal y adecuación de vestuario, limpieza y ordenación de la celda, cumplimiento de horarios, normativa de zonas comunes, respeto a los demás y participación en las actividades.</p> <p>6. Grupos de tareas. Ser formarán grupos de voluntarios para la realización de tareas del modulo. Al frente de estos grupos habrá un interno responsable. El cambio de responsable se realizará conjuntamente por los funcionarios y el educador en base a criterios de antigüedad y eficacia en el desempeño de las tareas.</p>	<p>1. voluntariedad del interno</p> <p>2. contrato conducta</p> <p>3. PIT: Se consideran como actividades prioritarias las del nivel 1 y además se exigirá otra que el Equipo técnico determine en el PIT del interno. El resto podrán ser complementarias.</p> <p>4. Actividades intramodulares y extramodulares con control estricto. Se podrán mezclar con otros internos como refuerzo a su evolución. El interno irá acompañado del funcionario con control estricto y grupos pequeños pueden mezclarse en actividades puntuales con internos del tercer nivel.</p> <p>5. Normativa básica de convivencia de alta exigencia sin celdas abiertas.</p> <p>6. Grupos de tareas con un interno responsable. Cambio de tareas de acuerdo a los criterios de implicación y esfuerzo valorados por funcionarios y educador.</p>	<p>1. voluntariedad del interno</p> <p>2. contrato conducta</p> <p>3. PIT: Se exigirá al menos dos actividades prioritarias y resto serán complementarias.</p> <p>4. Actividades intra y extramodulares (puestos de trabajo en talleres, destinos extramodulares, actividades compartidas con otros módulos de respeto). El interno disfrutará de un alto nivel de autonomía y libertad de movimientos. El control se hará por el funcionario responsable de la zona de actividad a posteriori una vez que el interno esté en su lugar.</p> <p>5. Normativa básica de convivencia de alta exigencia, incluyendo las celdas abiertas.</p> <p>6. Grupos de tareas con un interno responsable. Cambio de tarea en base a la evaluación semanal del grupo.</p>



<p>7. Reuniones informativas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Diarias: de los funcionarios con los responsables de los grupos de trabajo antes del cierre del mediodía y de la noche.- Semanalmente, los responsables se reunirán con el educador. <p>8. Asamblea semanal de representantes. Los acuerdos de esta asamblea serán transmitidos al educador y funcionarios en la mañana del lunes siguiente a su celebración.</p> <p>9. Comisiones. Prioritariamente se constituirá la de actividades. La conveniencia del resto de comisiones será valorada y definida por el centro.</p> <p>10. Incentivos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Recompensas art. 263 RP- Otros <p>11. Evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none">- Sistema de refuerzo positivo- La evaluación <i>solo</i> repercute en el sujeto.	<p>7. Asamblea diaria</p> <p>8. Asamblea semanal de representantes</p> <p>9. Comisiones: de acogida, de mediación de conflictos, de actividades y otras.</p> <p>10. Incentivos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Recompensas art. 263 RP- Otros <p>11. Evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none">- Sistema de refuerzo negativo- La evaluación repercute en el grupo.	<p>7. Asamblea diaria.</p> <p>8. Asamblea semanal de representantes.</p> <p>9. Comisiones: de acogida, de mediación de conflictos, de actividades y otras.</p> <p>10. Incentivos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Recompensas art. 263 RP- Bº penitenciarios (Adelant. LC e Indulto particular)- Otros <p>11. Evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none">- Sistema de refuerzo negativo- La evaluación repercute en el grupo.
--	--	---

*** En cualquier caso, la participación activa en estos Módulos de Respeto, serán un elemento determinante a considerar en las decisiones por parte de los Equipos Técnicos y Juntas de Tratamiento.



FICHA REGISTRO DIARIO DE CONDUCTA (Nivel 1)

Modulo:.....

Interno:.....

Fecha:.....

Marcar con una x, el cumplimiento por parte del interno de las siguientes normas básicas de obligado cumplimiento en este modulo. Su valoración se traduce en un sistema de puntos en el que cada conducta vale 1 punto. En el caso de incumplimiento señalar en apartado observaciones.

a) Área personal:

- a. Presenta un aspecto de higiene y vestuario adecuado
b. La celda está limpia y ordenada.....
c. Cumple con los horarios establecidos (levantarse, desayunar...).....
d. Es respetuoso en los recuentos cumpliendo la actitud exigida

b) Área de cuidado del entorno:

- a. Participa en un grupo de tareas y realiza su tarea con esmero.....
b. Cumple la normativa de cuidado del entorno (no tirar objetos, no escupir, no fumar...)
c. Cumple la normativa de zonas comunes (comedor, sala día, consulta medica...) ...

c) Área de relaciones personales:

- a. Es respetuoso con los profesionales
b. Es respetuoso con el resto de internos.....

d) Área de actividades:

- a. Asiste a cada actividad de acuerdo a las señaladas en su programa.....

Total puntos:.....

OBSERVACIONES:

[Empty box for observations]

Fdo. EL FUNCIONARIO
Nº Carnet profesional

Vº Bº El Jefe de Servicios