

# INVESTIGACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

 Consejo General  
del Trabajo Social

INVESTIGACIONES  
E INFORMES DEL  
CONSEJO GENERAL  
DEL TRABAJO SOCIAL

13



**INVESTIGACIÓN SOBRE LA  
SITUACIÓN DEL TRABAJO  
SOCIAL EN INSTITUCIONES  
PENITENCIARIAS**

**Autoría del documento:**

David Mustieles Muñoz. Hacerlo BIEN.  
Consejo General del Trabajo Social

**Relaciones institucionales:**

Emiliana Vicente González

**Coordinación de la edición:**

Álvaro Gallo Gómez  
Laura Monroy Acosta  
Maricruz Vergillos Ramos  
Amán Hamoudi Mohamed

**Edita:**



**Colabora:**



**Administración y Venta**

C/ San Roque nº4 – 28004 Madrid, local 2  
Tel: 915415776 - 77  
@mail: [consejo@cgtrabajosocial.es](mailto:consejo@cgtrabajosocial.es)  
[www.cgtrabajosocial.es](http://www.cgtrabajosocial.es)

**Diseño y maquetación**

Matizart

**Publicación digital**

**ISBN: 978-84-09-49990-8**

© 2023 - Todos los derechos reservados: Consejo General del Trabajo Social

Nota del editor: El informe se ha elaborado en la medida de lo posible utilizando un lenguaje neutro, manteniendo a lo largo del texto terminaciones en masculino para facilitar la comprensión del texto y evitar reiteraciones.

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN INTITUCIONAL</b>	<b>7</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>8</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>12</b>
<b>ÁREA 1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA</b>	<b>19</b>
<b>ÁREA 2. FUNCIONES</b>	<b>25</b>
2.1. Tareas que se llevan a cabo	26
2.2. Relación de las funciones desarrolladas con las propias de la profesión	29
2.3. Funciones que se deberían realizar y no se realizan	39
2.4. Tareas asignadas que no se corresponden con las propias del Trabajo Social	43
2.5. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales	67
2.6. Falta de información sobre las funciones del Trabajo Social	67
2.7. Aportaciones sobre la organización de las funciones o tareas de la profesión	68
<b>ÁREA 3. PERCEPCIÓN DE TIEMPOS DEDICADOS</b>	<b>75</b>
<b>ÁREA 4. RECONOCIMIENTO Y RELEVANCIA DE LA PROFESIÓN</b>	<b>91</b>
4.1. Adecuación del reconocimiento social y laboral	93
4.2. Relevancia del Trabajo Social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	94
4.3. Relevancia del Trabajo Social. Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social	103
4.4. Relevancia del Trabajo Social. Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas	112
<b>ÁREA 5. VARIOS</b>	<b>119</b>
5.1. Recursos necesarios para desarrollar el trabajo y no disponibles	120
5.2. Manual de Trabajo Social en instituciones penitenciarias	125
5.3. Formación	130
5.4. Ratios de atención	135
5.5. Aportaciones del Trabajo Social al sistema de instituciones penitenciarias	137
5.6. Aspectos a mejorar	139
<b>ANEXO 1. ENCUESTA APLICADA</b>	<b>145</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS</b>	<b>157</b>

*“No podemos perder de vista esa responsabilidad que tenemos de seguir siendo agentes de cambio”*

*“También nosotros tenemos la posibilidad de introducir cambios”*

Participantes en los grupos focales, julio y agosto de 2022

## PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Desde el Consejo General del Trabajo Social consideramos fundamental destacar la importancia del Trabajo Social Penitenciario. La labor del Trabajo Social en contextos de privación de libertad es esencial y se basa en principios científicos, integradores y humanizadores. Como profesionales, somos el puente entre la realidad interna y externa de estas personas, desempeñando un trabajo complejo e importante que debe ser reconocido y valorado.

El Trabajo Social promueve el cambio, el desarrollo y la cohesión social, así como el fortalecimiento y reinserción de las personas. En el ámbito específico de las Instituciones Penitenciarias, el Trabajo Social es una profesión consolidada que cumple con un mandato constitucional, regulado desde la primera Ley Penitenciaria de la democracia y respaldado por la legislación actual. El Trabajo Social Penitenciario tiene como objetivo la reeducación y reinserción social de las personas que están cumpliendo penas privativas de libertad o medidas alternativas. Actuamos como enlace entre la Administración Penitenciaria, las familias y la comunidad de estas personas, tomando decisiones coordinadas y planificadas en conjunto con otros profesionales del Área de Tratamiento. Participamos en los Equipos Técnicos y en las Juntas de Tratamiento, órganos colegiados encargados de tomar decisiones en materia de ejecución penitenciaria.

Por lo tanto, presentamos esta investigación que analiza en detalle la situación del Trabajo Social en las instituciones penitenciarias en España. En ella se toma como muestra a 544 profesionales a los cuales se les aplica una encuesta a 88 de ellos. A partir de los resultados obtenidos, se seleccionaron profesionales de diversos recursos para ampliar la investigación mediante técnicas cualitativas. Uno de los objetivos es analizar las funciones y la relación de los/las trabajadores sociales con su propia profesión, es decir, si están realizando las tareas para las que fueron formados o si están asumiendo responsabilidades que no corresponden a su campo de acción. También se examina el nivel de burocratización, es decir, la cantidad de trámites y documentación que los/las trabajadores sociales deben gestionar en su trabajo diario.

En definitiva, esta investigación busca comprender la situación actual del Trabajo Social en las instituciones penitenciarias y tiene como objetivo mejorar la calidad del servicio ofrecido a la población reclusa, así como las condiciones laborales de los trabajadores sociales que desempeñan su labor en estos entornos.

*Emiliana Vicente González*  
*Presidenta Consejo General del Trabajo Social*



# METODOLOGÍA

Los principales aspectos metodológicos de la investigación realizada son los siguientes:

## Operadores

- Diseño y aplicación de encuesta: Consejo General del Trabajo Social.
- Análisis cuantitativo, realización de entrevistas en profundidad y grupos focales, análisis cualitativo y redacción de informe final: David Mustieles Muñoz, director de Hacerlo BIEN.

## Universo

- 544 trabajadoras/es sociales en activo en instituciones penitenciarias y ubicadas en todo el territorio español con la excepción de Cataluña que tiene trasferidas las competencias en materia penitenciaria.

## Ámbito temporal

- Encuesta: del 13 de abril al 25 de junio de 2021.
- Entrevistas en profundidad y grupos focales: del 7 de junio al 11 de agosto de 2022.
- Análisis de información y redacción del informe: del 21 de marzo al 24 de octubre.

## Procedimiento de muestreo

- Encuesta: invitación por correo electrónico a participar en la investigación a todo el universo.
- Entrevistas en profundidad y grupos focales: invitación por correo electrónico a participar en las entrevista o grupos a las personas que previamente habían cumplimentado la encuesta. Proporcional por tipo de servicio según cuotas de respondientes a la encuesta.

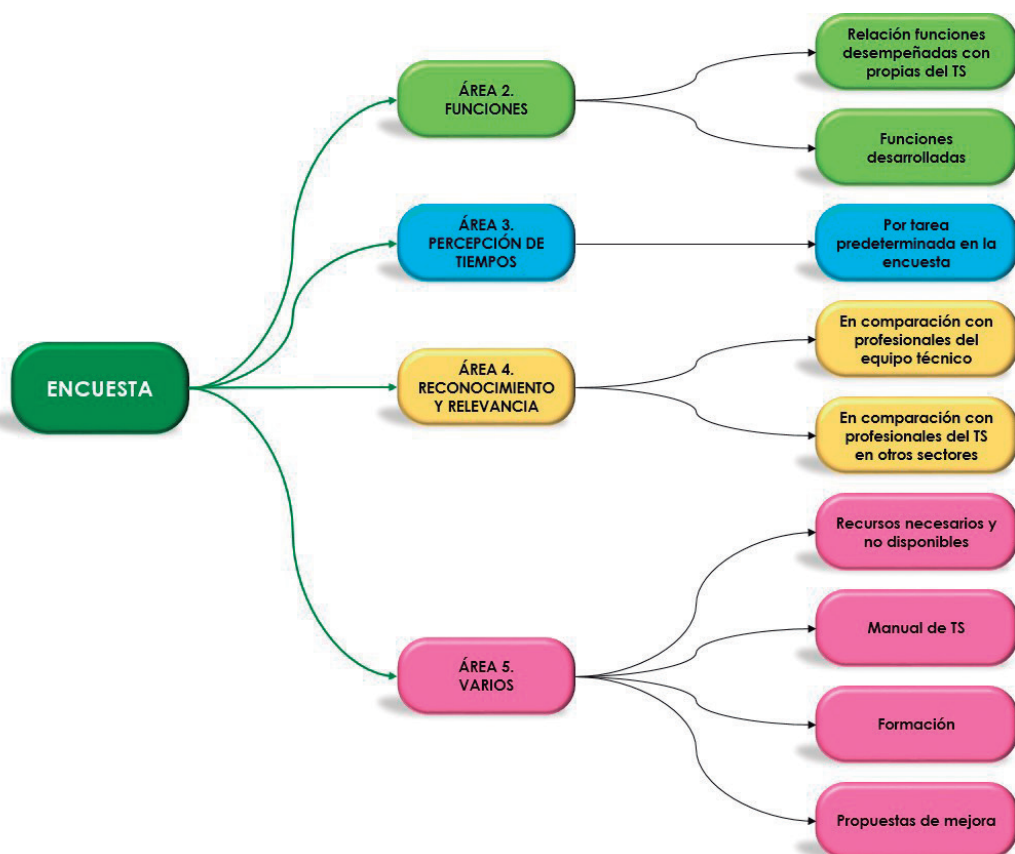
## Marco muestral

- Encuesta: 544 profesionales (universo).
- Entrevistas en profundidad: 88 profesionales (respondientes a encuesta).
- Grupos focales: 88 profesionales (respondientes a encuesta).



## Tamaño de la muestra

- Encuesta: 88.
- Entrevistas en profundidad: 5 entrevistas individuales. 5 profesionales. 3 de centros penitenciarios, 1 de centro de inserción social y 1 del servicio de gestión de penas y medidas alternativas.
- Grupos focales: 2 grupos. 9 profesionales. 4 de centros penitenciarios, 3 de centros de inserción social y 2 de servicios de gestión de penas y medidas alternativas.



## Error muestral

- Encuesta: el error muestral máximo para un nivel de confianza del 95% y  $p=q=0,5$  es igual a 9,6%

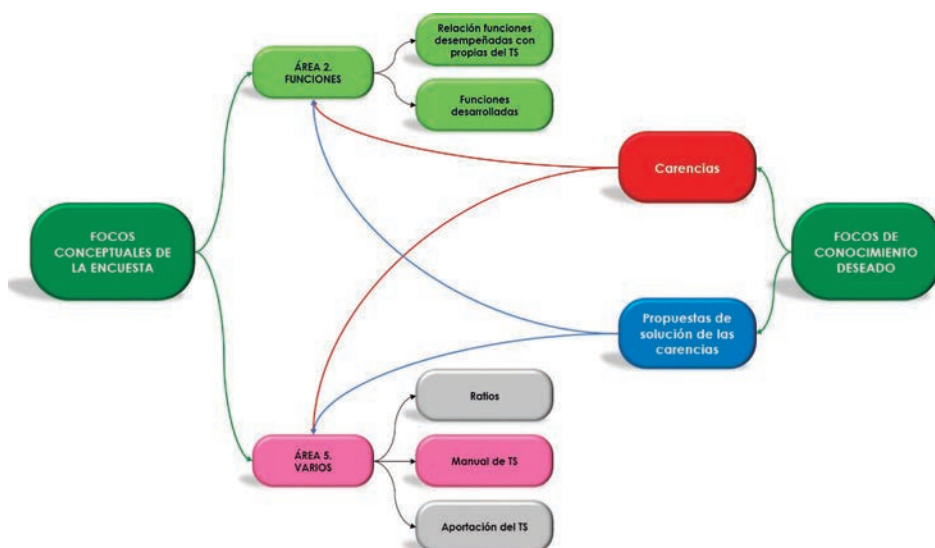
## Encuesta

Se aplicó una encuesta estandarizada y autoadministrada que se cumplimentaba en un formulario de Google Forms accesible a través de internet.

La encuesta contenía un total de 29 preguntas con las que se exploraron 73 variables mediante 20 preguntas cerradas y 9 preguntas abiertas. Las preguntas quedaron agrupadas en los siguientes bloques:

- Área 1: caracterización de la muestra: 5 preguntas
- Área 2: funciones. 14 preguntas
- Área 3: percepción de tiempos dedicados. 1 pregunta.
- Área 4: reconocimiento y relevancia de la profesión. 5 preguntas
- Área 5: varios.4 preguntas.

Vea a continuación el mapa conceptual de la encuesta y en el anexo 1 la encuesta aplicada.



## Entrevistas en profundidad y grupos focales

Se desarrollaron a través de la plataforma de videoconferencia Zoom, llevando a cabo la grabación y transcripción por persona de cada sesión para su posterior análisis e integración con la explotación estadística de la encuesta. **El mapa conceptual** para llevar a cabo las entrevistas y grupos fue el siguiente:

### Abreviaturas

CIS: Centro de Inserción Social.

CP: Centro Penitenciario.

SA: Secciones abiertas.

SGIP: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

SGPyMA: Servicio de Gestión de Penas y Medidas Alternativas.

TS: Trabajo social.

TT.SS.: Trabajadoras y trabajadores sociales.

### Métricas del informe:

- ✓ Páginas: 212
- ✓ Palabras: 29.905
- ✓ Tablas: 89
- ✓ Gráficos: 75
- ✓ Datos en tablas: 1.219

## RESUMEN EJECUTIVO

Los datos más significativos de la investigación realizada son los siguientes:

### Metodología

1. En la investigación se ha utilizado una metodología combinada utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas, obteniendo información de 88 encuestas autoadministradas, cinco entrevistas individuales en profundidad y dos grupos focales en los que participaron nueve personas.
2. En la encuesta, el error muestral máximo para un nivel de confianza del 95% y  $p=q=0,5$  es igual a 9,6%
3. La encuesta exploró un total de 73 variables mediante 20 preguntas cerradas y 9 abiertas. Las variables estudiadas se agrupan en 5 bloques de contenidos:
  - ✓ Área 1: caracterización de la muestra.
  - ✓ Área 2: funciones.
  - ✓ Área 3: percepción de tiempos dedicados.
  - ✓ Área 4: reconocimiento y relevancia de la profesión.
  - ✓ Área 5: varios.
4. Las entrevistas y grupos focales tuvieron cuatro focos de exploración:
  - ✓ Funciones desarrolladas y no desarrolladas.
  - ✓ Ratios de atención.
  - ✓ Manual de trabajo social.
  - ✓ Aportación del Trabajo Social a las instituciones penitenciarias.

### Área 1. Caracterización de la muestra

5. El 78,41%, casi cuatro de cada cinco personas respondientes a la encuesta, son mujeres, frente a un 21,59% de hombres.
6. El 75% de la muestra trabaja en un CP, el 11,36% en CIS/SA, el 11,36% en SGPYMA y un 2,27% en los servicios centrales.

7. El 75% de la muestra tiene más de 40 años y sólo el 1,14% tiene 30 o menos años.
8. El 76,14% de la muestra lleva más de diez años trabajando en instituciones penitenciarias. El 21,59%, más de una de cada cinco personas, lleva más de 30 años en la institución.
9. El 96,59% de la muestra es personal fijo y el 3,41% interino.

## Área 2. Funciones

### Tareas que se llevan a cabo

10. Existen una serie de tareas críticas para el propio sistema penitenciario y para el rol y posición profesional que desempeñan y ocupan trabajadoras y trabajadores sociales en dicho sistema que se desarrollan por un escaso porcentaje de profesionales. Entre ellas destacan las tareas de planificación (el 61,36% no la desarrollan), la prevención (el 73,86% no la desarrollan) y la evaluación (el 84,09% no la desarrollan).

### Relación de las funciones desarrolladas con las propias de la profesión

11. El 25% considera que las funciones que desarrolla, en general, están poco relacionadas con las funciones propias de la profesión. El 75% considera que están relacionadas o totalmente relacionadas.
12. El 27,27% considera que las funciones que desarrolla, en el trabajo con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión, están poco relacionadas con las funciones propias de la profesión.
13. El 31,82% considera que las funciones que desarrolla, en el trabajo con las familias de personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión, están poco relacionadas con las funciones propias de la profesión.
14. El 28,41% considera que las funciones que desarrolla, en el trabajo de coordinación con otros recursos, están poco o nada relacionadas con las funciones propias de la profesión.
15. Existe una percepción de baja relación entre las tareas burocráticas desarrolladas y las funciones propias de la profesión. Más de la mitad de las personas encuestadas, el 57,96%, considera que las tareas burocráticas que desarrollan están nada o poco relacionadas con las propias de la profesión.

#### Funciones que se deberían realizar y no se realizan

16. Hay cuatro funciones que para un porcentaje superior al 60% del grupo profesional deberían estar realizando y no realizan en la actualidad. Se trata de las funciones relacionadas con la investigación (67,05%), la gestión y dirección (65,91%), la evaluación (63,64%) y la planificación (60,23%).
17. Un 54,55%, más de una de cada dos personas, considera que no está llevando a cabo funciones de prevención.
18. Un 25%, una de cada cuatro personas, considera que no está llevando a cabo funciones de detección, estudio, valoración y/o diagnóstico.

#### Tareas asignadas que no se corresponden con las propias del Trabajo Social

19. En el Trabajo Social individual, la categoría más citada como tarea asignada que no se corresponde con las propias del Trabajo Social, es la de “tareas administrativas/burocráticas”, que aparece 28 veces e implica al 35,90% de las personas. Sin embargo, otras categorías construidas a partir de los literales narrativos encontrados en la encuesta pueden ampliar esta representatividad significativamente.
20. Seis personas, el 7,69% de las respondientes, consideran que no tiene “ninguna” función o tarea asignada en relación al Trabajo Social individual que no se corresponda con las funciones propias de la profesión.
21. El 9,88% de las personas respondientes, 8 de 81, declara no trabajar con familias.
22. En el Trabajo Social familiar y con el entorno social las categorías más citadas son “informar sobre salud/ingresos hospitalarios”, que implica al 21,13% de las personas respondientes y supone el 15% de las respuestas recogidas y “realizar gestiones sobre comunicaciones”, que implica al 19,72% de las personas respondientes y supone el 14% de las respuestas recogidas.
23. El 44,87% de las personas respondientes, 35 de 78, declara no realizar intervención grupal.
24. El nivel de intervención grupal es el menos cargado de funciones/tareas consideradas como no propias o correspondientes con el Trabajo Social. Así lo es expresamente para 29 de las personas respondientes, el 72,50% del total, mientras que sólo 4 personas que declaran estar desarrollando intervención grupal consideran que la misma lleva asociadas “funciones/tareas administrativas” que no le corresponden al Trabajo Social.

25. De las tareas burocráticas que se desarrollan y se consideran como no propias del Trabajo Social, la categoría más citada es la “gestión documental”, que aparece 24 veces e implica al 34,78% de las personas.

#### Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales

26. El 96,51% (83 personas), considera que existe un aumento de burocratización en las funciones que desarrollan trabajadoras y trabajadores sociales.

#### Falta de información sobre las funciones del Trabajo Social

27. El 95,45% (84 personas), considera que existe falta de información por parte de la organización penitenciaria y las personas responsables de los centros sobre cuáles son las funciones del Trabajo Social y la importancia que tiene para la consecución de la reinserción social de los/las internos/as.

#### Aportaciones sobre la organización de las funciones o tareas de la profesión

28. Las tres propuestas más citadas son “Trabajar con la familia del interno y/o su entorno”, (11 veces 16,42% de las personas), “Informar a compañeros/as y usuarios/as sobre las funciones propias del Trabajo Social” (10 veces, 14,93% de las personas) y “Disminuir el trabajo burocrático” (8 personas, 11,94% de las personas).

### Área 3. Percepción de tiempos dedicados

29. Hay cuatro actividades que no se desarrollan por un número de profesionales superior al 80% de la muestra. Se trata de las visitas a domicilio (el 90,91% de la muestra percibe que dedica el 0% de su jornada laboral a las mismas), el acompañamiento exterior de personas internas (89,77%), las salidas programadas (84,09%) y las visitas a recursos externos (80,68%).
30. Más del 50% de las personas encuestadas dedican entre un 1 y un 20% de su jornada laboral mensual a la atención telefónica ajena al departamento (55,68% de la muestra), a gestiones y coordinación externa (53,41%) y a elaborar informes ajenos a la junta de tratamiento (51,14%).
31. El 30,68% de la muestra dedica entre un 20 y un 40% de su jornada laboral mensual a la atención telefónica propia.

32. La atención de demandas individuales consume del 20 al 40% de la jornada laboral mensual al 25% de la muestra, del 40 al 60% de la jornada al 15,91% de la muestra y del 60 al 80% al 19,32% de la muestra.
33. Preparar la junta de tratamiento es una tarea que implica dedicar del 20 al 40% de la jornada laboral mensual al 27,27% de la muestra y del 60 al 80% al 19,32 de la muestra.

#### Área 4. Reconocimiento y relevancia

34. El 96,51% de las personas encuestadas considera que el reconocimiento social y laboral que se tiene al trabajador/a social de Instituciones Penitenciarias no es el adecuado en comparación al que se tiene a otros profesionales pertenecientes al equipo técnico.
35. El 93,98% de las personas encuestadas considera que el reconocimiento social y laboral que se tiene al trabajador/a social de Instituciones Penitenciarias no es el adecuado en comparación con profesionales del Trabajo Social en otros sectores.
36. Más del 90% de las personas encuestadas piensa que la relevancia del Trabajo Social en la SGIP es poca o ninguna en estas cuestiones: “En la presencia dentro de la SGIP” (90,91%), “En el diseño de directrices desde la SGIP” (93,18%), “En la elaboración de Programas de Tratamiento” (92,04%), “En la planificación de los servicios” (92,04%), “En la toma de decisiones” (95,45%) y “En la planificación de los servicios” (92,04%). El “Diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción” queda por debajo del 90% por 23 décimas: 89,77%
37. En las tareas de “Diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al Trabajo Social”: encontramos la percepción, por parte de toda la muestra, de mayor relevancia del Trabajo Social en la SGIP de las siete categorías estudiadas con toda la muestra de estudio. El 28,41% considera que dicha relevancia es bastante o mucha y el 71,59 que es poca o ninguna.
38. Más del 80% de las personas encuestadas pertenecientes a Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social piensa que la relevancia del Trabajo Social es poca o ninguna en las siete categorías estudiadas: “En el diseño de directrices desde la Dirección” (91,89%), “En el área de interior/seguridad” (91,89%), “En la planificación de los servicios” (91,89%), “En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción” (87,84%), “En la toma de decisiones” (94,59%), “En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento (87,84%) y “En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento” (81,09%).



39. El 90% o más de las personas encuestadas pertenecientes a Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas piensa que la relevancia del Trabajo Social es poca o ninguna en las cuatro categorías estudiadas: “En el diseño de directrices desde la Dirección” (100%), “En la planificación de los servicios” (90%), “En la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento” (90%) y “En la toma de decisiones” (90%).

## Área 5. Varios

40. Los medios tecnológicos son los recursos más necesitados para desarrollar el trabajo y no disponibles. Así lo es para el 45,25% de la muestra. A continuación, siguen la coordinación con otras instituciones (16,67%) y disponer de más personas de Trabajo Social (15,48%)
41. De las 70 personas que emitieron una clara valoración del manual de Trabajo Social, prácticamente dos de cada tres valoraron el manual positivamente, concretamente el 67,14%, mientras que una de cada tres personas, el 32,86%, lo valoraron negativamente.
42. A través de la encuesta se han recogido 38 comentarios/aportaciones sobre el manual de Trabajo Social que pueden ser de utilidad en futuros procesos de actualización y mejora del manual.
43. El 97,67% de las 86 personas que contestaron, manifestó desear recibir formación, siendo las tres materias más demandadas “Extranjería”, “Salud mental” y “Recursos”.
44. Las ratios de atención consideradas como adecuadas para poder realizar un trabajo de calidad, que trascienda la mera gestión burocrática y permita dedicar tiempo suficiente a la atención directa y seguimiento, se encuentran en los rangos de 50-120 personas por profesional en el ámbito de centros penitenciarios, de 50-75 en los centros de inserción social y de 300-400 personas al año en los servicios de gestión de penas y medidas alternativas.
45. Las personas participantes en las entrevistas y grupos, perciben y manifiestan con rotundidad el claro valor que aporta el Trabajo Social al sistema de instituciones penitenciarias, con independencia de la tipología de servicio desde el que se emite opinión. El valor aportado se explica desde las capacidades metodológicas y técnicas de las que dispone la profesión, así como de la misma posición que ocupa dentro del sistema penitenciario y que, como consecuencia, permite al profesional acceder a un marco de información sobre las personas privadas de libertad o condenadas a medidas alternativas mucho más amplio y global.

46. Los aspectos más citados como elementos a mejorar en relación a la estructura y dinámica de funcionamiento en lo que se refiere al abordaje de la competencia profesional y del cumplimiento de los fines y objetivos de la profesión con las personas condenadas a penas privativas de libertad o a penas y medidas alternativas de cumplimiento, son “Trabajar en y con la comunidad” y realizar “Mayor difusión interna de las funciones propias del Trabajo Social”; cada una de estas categorías es citada diez veces, e implica al 14,49% de las personas encuestadas.



## ÁREA 1.

### CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

El 78,41%, casi cuatro de cada cinco personas respondientes a la encuesta, son mujeres, frente a un 21,59% de hombres. Esta elevada representación de las mujeres en la muestra es una constante en la profesión de Trabajo Social, si bien debe señalarse que se trata de una tasa inferior a la obtenida en otros estudios de mayor alcance muestral. Por ejemplo, en el III y IV Informe sobre los Servicios Sociales en España y la Profesión del Trabajo Social (Consejo General del Trabajo Social, 2018 y 2022) el 89% (10,59 puntos porcentuales más) de las personas respondientes son mujeres.

Total= 88	N	%
Mujer	69	78,41%
Hombre	19	21,59%



Tabla 1. Sexo

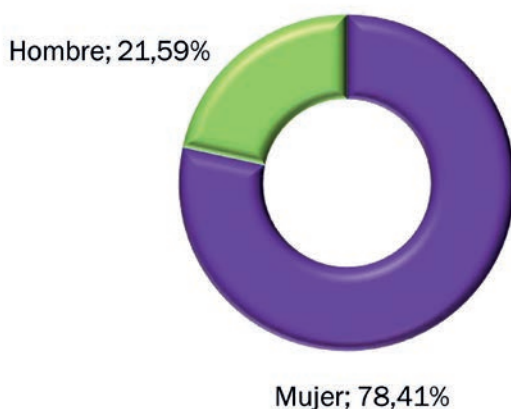


Gráfico 1. Sexo

En cuanto al **lugar de trabajo**, se obtuvo un 75% de respuestas personas que trabajan en un CP, un 11,36% en CIS/SA, un 11,36% en SGPyMA y un 2,27% en los servicios centrales.

Total=88	N	%
<b>Centro penitenciario</b>	66	75,00%
<b>CIS/SA</b>	10	11,36%
<b>Servicio de Gestión de penas y Medidas Alternativas</b>	10	11,36%
<b>Servicios Centrales</b>	2	2,27%

Tabla 2. Lugar de trabajo

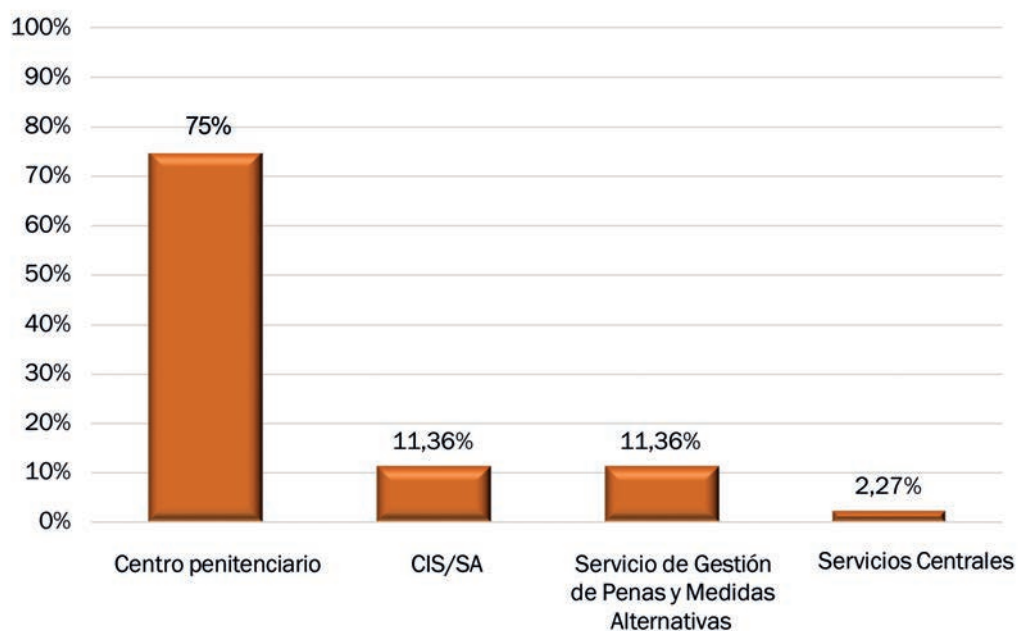


Gráfico 2. Lugar de trabajo

La **edad** de las personas participantes en la encuesta se exploró mediante una pregunta con 5 intervalos. El 75% de la muestra tiene más de 40 años y sólo el 1,14% tiene 30 o menos años.

Total= 88	N	%
De 25 a 30	1	1,14%
De 31 a 40	21	23,86%
De 41 a 50	30	34,09%
De 51 a 60	33	37,50%
Más de 60	3	3,41%

Tabla 3. Edad

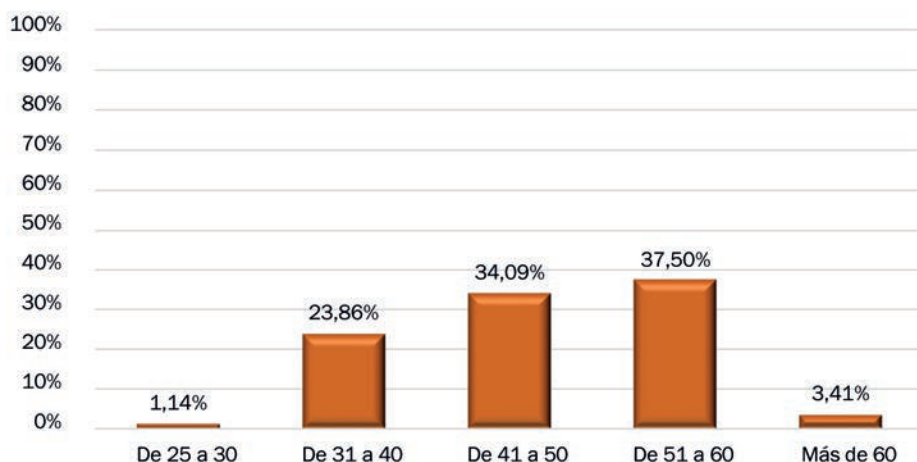


Gráfico 3. Edad

En consonancia con la variable anterior, al explorar la **antigüedad de las personas en la institución** encontramos que el 76,14% de la muestra lleva más de diez años trabajando en instituciones penitenciarias. Destaca que el 21,59%, más de una de cada cinco personas, lleva más de 30 años en la institución.

Probablemente esta larga trayectoria en la institución, necesariamente correlacionada con las edades de las personas respondientes, es una variable explicativa de los niveles de eficacia y eficiencia que logra el colectivo de TT.SS. en las diferentes tipologías de centros que configuran el ecosistema de instituciones penitenciarias. Generalmente y hablando en términos generales y agregados, la propia experiencia se configura como un elemento perfeccio-

nador de la práctica profesional y como un elemento fundamental para incrementar la propia eficacia y eficiencia en el desempeño profesional.

Sin embargo, de forma paralela a este efecto positivo que trae el paso del tiempo, discurren los efectos negativos provocados por la misma variable. En este sentido también debe apuntarse, como hipótesis, que el elevado tiempo de permanencia en la institución también puede ser varia-

ble explicativa de algunos fenómenos detectados en la investigación y que tienen que ver con cierta sensación de cansancio acumulado, desconfianza hacia la institución y resistencia al cambio.

El paso del tiempo, en cualquier profesión y contexto de trabajo, puede hacer que algunas personas pierdan parte del “empuje”, “fuerza”, “ilusión” y “orientación a la mejora” que bien pudieran haber mostrado al inicio de su carrera profesional, llevando a estas personas a posiciones de mayor distancia y, si se nos permite la expresión, “asepsia” o desinterés respecto al espacio profesional.

El dato de que sólo el 16,67% (88 profesionales) del marco muestral (544 profesionales) han respondido la encuesta apoya las hipótesis anteriormente enunciadas.

Total= 88	N	%
<b>Menos de 2 años</b>	2	2,27%
<b>De 2 a 5 años</b>	6	2,27%
<b>De 6 a 10 años</b>	13	14,77%
<b>De 11 a 15 años</b>	17	19,32%
<b>De 16 a 20 años</b>	12	13,64%
<b>De 21 a 25 años</b>	6	6,82%
<b>De 26 a 30 años</b>	13	14,77%
<b>Mas de 30 años</b>	19	21,59%

Tabla 4. Antigüedad En la institución

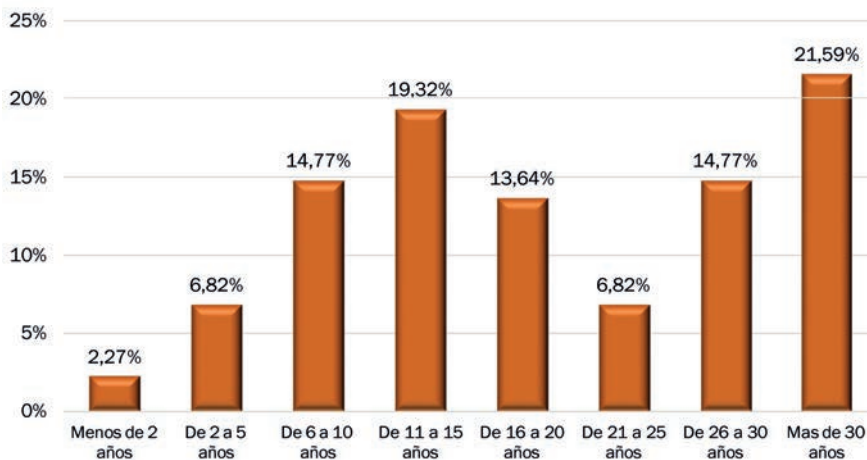


Gráfico 4. Antigüedad En La Institución

En cuanto a la **situación laboral**, el 96,59% de la muestra es personal fijo y el 3,41% interino.

Total= 88	N	%
<b>Fijo/a</b>	69	96,59%
<b>Interino/a</b>	3	3,41%

Tabla 5. Situación laboral

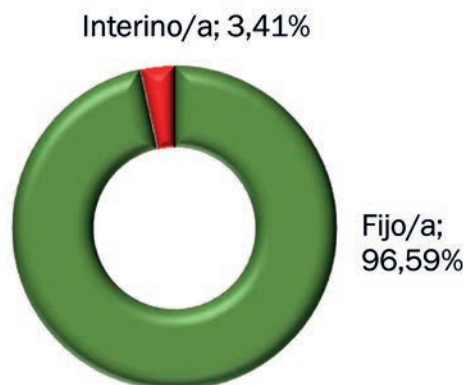


Gráfico 5. Situación laboral





## ÁREA 2. FUNCIONES

En esta área se han explorado siete dimensiones de información:

2.1. Tareas que se llevan a cabo.

2.2. Relación de las funciones desarrolladas con las propias de la profesión. Se consideran cinco subdimensiones:

- ✓ En términos generales (visión global del conjunto de la actividad desarrollada).
- ✓ En la intervención con personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión.
- ✓ En la intervención con familias.
- ✓ En las tareas de coordinación con otros recursos y, por último,
- ✓ En las tareas burocráticas.

2.3. Funciones que se deberían realizar y no se realizan.

2.4. Tareas asignadas que no se corresponden con las propias del Trabajo Social. Se consideran cuatro subdimensiones:

- ✓ Intervención individual.
- ✓ Intervención con familias y entorno social.
- ✓ Intervención con grupos y
- ✓ Funciones burocráticas.

2.5. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales.

2.6. Falta de información sobre las funciones del Trabajo Social.

2.7. Aportaciones sobre la organización de las funciones o tareas de la profesión.

### **2.1. Tareas que se llevan a cabo**

En la encuesta se ofrecieron 12 posibles tareas solicitando a la población encuestada que indicase si las llevaban a cabo o no en su práctica cotidiana.

Un alto porcentaje de respondientes, el 85,23% lleva a cabo tareas relacionadas con la detección de necesidades, estudio, valoración y elaboración de diagnósticos sociales. El reducido porcentaje que no desarrolla estas tareas, 14,77% puede ser explicado por la parte de la muestra que se desempeña en los servicios centrales y que por lo tanto no tiene contacto directo con la población penitenciaria al que habría que sumar algunos casos particulares de profesionales netamente enfocados en tareas de gestión y/o burocráticas.

Es notable el elevado porcentaje de profesionales que declara no realizar tareas de planificación, un 61,36%, dato que puede estar indicando elevada prevalencia de una cotidianidad profesional dirigida por la urgencia y por “lo que va surgiendo”.

Total= 88	SI	NO
<b>Detección, estudio, valoración y/o diagnóstico</b>	85,23%	14,77%
<b>Información, orientación y asesoramiento</b>	81,82%	18,18%
<b>Atención directa</b>	81,82%	18,18%
<b>Coordinación</b>	57,95%	42,05%
<b>Mediación</b>	45,45%	54,55%
<b>Planificación</b>	38,64%	61,36%
<b>Promoción de la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social</b>	29,55%	70,45%
<b>Prevención</b>	26,14%	73,86%
<b>Supervisión</b>	18,18%	81,82%
<b>Gestión y dirección</b>	17,05%	82,95%
<b>Evaluación</b>	15,91%	84,09%
<b>Investigación</b>	9,09%	90,91%

Tabla 6. Tareas que se llevan a cabo

También resulta llamativo que el 73,86% señale no realizar tareas de prevención, lo cual choca frontalmente con varios de los principios últimos del sistema penitenciario y que ya apunta a cierta distorsión en el desempeño profesional dentro del sistema institucional, hecho este que veremos reiterado en otras dimensiones de conocimiento exploradas en la investigación y señaladas a lo largo de este informe.

Sólo un 9,09% de profesionales desarrolla tareas relacionadas con la investigación. En esta tarea sugerida en la encuesta es dónde encontramos la tasa positiva más baja, con su correspondiente 90,91% de profesionales que no llevan a cabo investigación. Tomando en consideración el grado de especialización que requiere la tarea investigadora y sus requerimientos de tiempo, un valor de casi uno de cada diez profesionales desarrollando investigación puede considerarse una fortaleza del sistema, sin tener en cuenta ni evaluar los productos resultantes de esa dedicación.

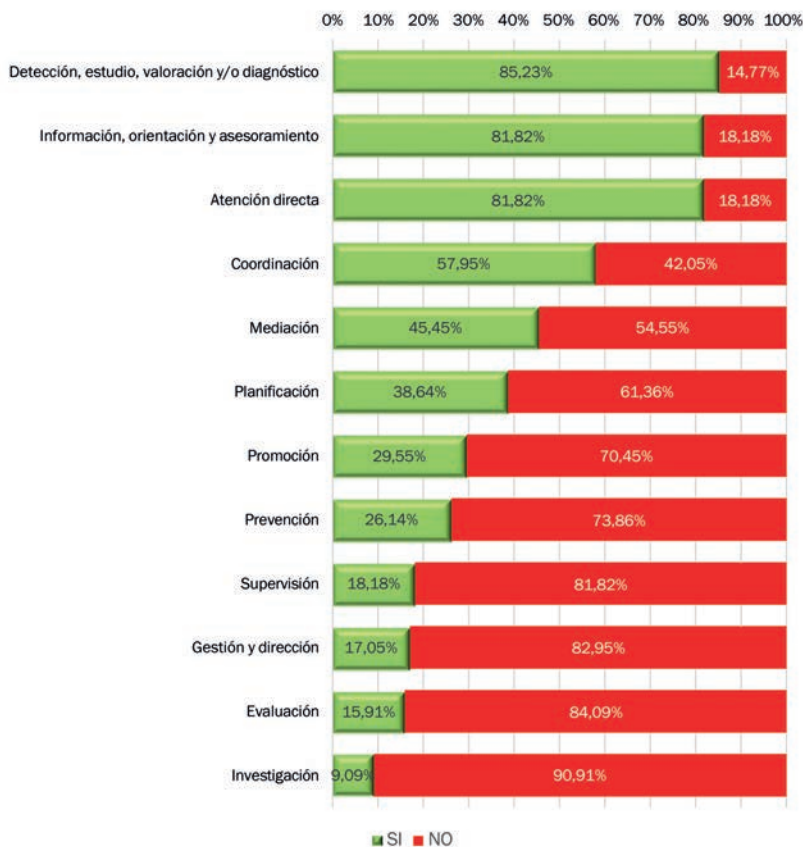


Gráfico 6. Tareas que se llevan a cabo

Por el contrario, destaca que el 84,09% de los profesionales no desarrollen tareas de evaluación y el 15,91% sí lo hacen. Esta ausencia de acción evaluadora debe considerarse una clara debilidad en el fortalecimiento de la posición profesional y la puesta en valor de la profesión y el hacer de trabajadoras y trabajadores sociales en el sistema penitenciario.

## 2.2. Relación de las funciones desarrolladas con las propias de la profesión

Se exploró la relación percibida por los/las profesionales entre las funciones que desarrollan y las funciones propias de la profesión.

Esta exploración se articuló en torno a cinco subdimensiones relacionadas con:

1. El conjunto de la actividad profesional.
2. La intervención con personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión.
3. La intervención con familias.
4. El desarrollo de tareas de coordinación con otros recursos y, por último,
5. El desarrollo de tareas burocráticas.

En cuanto a la **visión general**, tres de cada cuatro personas, el 75%, considera que las funciones que desempeña en su trabajo están relacionadas o totalmente relacionadas con las funciones propias de la profesión; un 25% considera que están poco relacionadas y no existen casos que estimen que están nada relacionadas. Convertidas las opciones de respuesta en escala numérica (1 = Nada relacionado, 2 = Poco relacionado, 3 = Relacionado y 4 = Totalmente relacionado) el punto medio de las cuatro opciones se encuentra en el valor 2,5 y en este caso el promedio en las respuestas obtenidas es de 2,90 puntos.

En el trabajo con **personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión** se obtienen datos similares. Con respecto a la visión general, en este caso, hay una disminución del porcentaje que considera las tareas totalmente relacionadas, que pasa del 14,77% en la visión general al 10,23% en este caso. Esta disminución de 4,54 puntos porcentuales pasa a repartirse entre las opciones “Poco relacionado”, que pasa del 25,00% en la visión general al 17,27% en esta opción, y “Relacionado”, que pasa del 60,23% en la visión general al 62,50% en esta opción. El promedio en las respuestas obtenidas es de 2,83 puntos.

En el trabajo con las **familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión** se intensifica la tendencia vista en el caso anterior, si bien el nuevo reparto porcentual entre las diferentes opciones es diferente. Con respecto a la visión

general, en este caso, hay una disminución del porcentaje que considera las tareas totalmente relacionadas, que pasa del 14,77% en la visión general al 9,09% en este caso; la opción "Poco relacionado", pasa del 25,00% en la visión general al 31,82% en esta opción, la opción "Relacionado", pasa del 60,23% en la visión general al 50,00% en esta opción y, como hecho diferencial respecto al caso visto en el párrafo anterior, aparece un 9,09% de respuestas que estiman que, en este caso, las tareas que desarrollan están "Nada relacionadas" con las funciones propias de la profesión. El promedio en las respuestas obtenidas es de 2,59 puntos.

En cuanto al **trabajo de coordinación con otros recursos**, el 28,41% considera que sus tareas están poco o nada relacionadas con las funciones propias de la profesión. El promedio en las respuestas obtenidas es de 2,89 puntos.

Por último, al explorar el **trabajo burocrático** que se desarrolla en la institución, encontramos los mayores porcentajes de este bloque de análisis en las opciones "Nada relacionado", el 13,65%, y "Poco relacionado", el 44,32%. Así pues, más de la mitad de la muestra, el 57,96%, pudiera estar percibiendo una pobre relación entre lo que tiene que hacer en cuanto a funciones burocráticas y la vinculación de la gestión burocrática como una función propia de la profesión. El promedio en las respuestas obtenidas es el más bajo de las cinco subdimensiones y el único que queda por debajo del valor medio: de 2,35 puntos.

Como se podrá ver en otros apartados de este informe, las tareas burocráticas ocupan una parte significativa del quehacer diario. Este puede ser un factor explicativo de los datos obtenidos en cuanto a la percepción que se tiene respecto a si estas tareas son propias o no de la profesión, si se acepta la hipótesis de que una alta intensidad en la frecuencia de este tipo de tareas puede condicionar una percepción más negativa de la esencia de la tarea y su relación con lo considerado como propio e inherente a la profesión.

También debe considerarse, nuevamente a título de **hipótesis**, que en el dato obtenido (57,96% consideran las tareas burocráticas poco o nada relacionadas con las funciones propias de la profesión) pueden estar influyendo construcciones personales idealizadas de la profesión, entendida esta como una praxis orientada únicamente al contacto con personas usuarias que puede desarrollarse sin un sistema de burocracia que lo sustente, entendida aquí burocracia como el conjunto de actividades y trámites que hay que seguir para resolver un asunto de carácter administrativo.

Así, una idealizada construcción personal de la profesión como algo que nada tiene que ver con la burocracia puede estar, a nuestro juicio, condicionando los datos obtenidos.

Se señalan así dos nuevas áreas de posibles exploraciones e intervenciones futuras con el colectivo de profesionales que nos ocupa y que, resumimos, tienen que ver con:

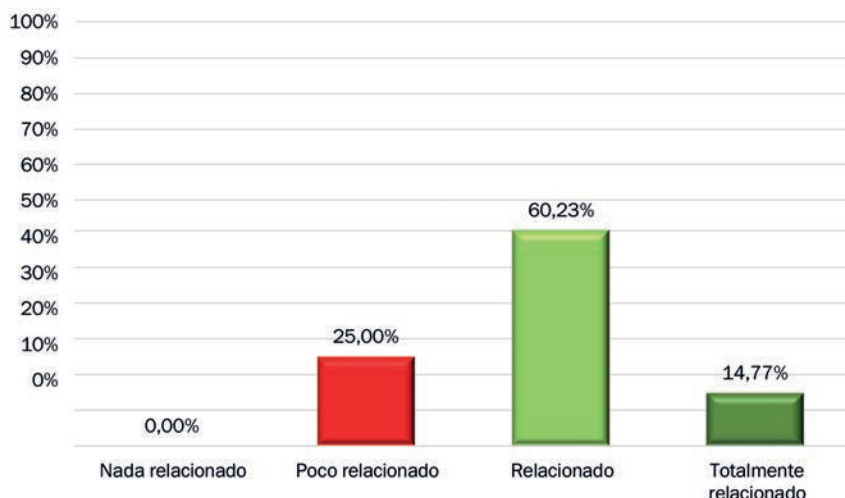
1. El volumen real de tareas burocráticas que el colectivo se ve obligado a desarrollar, asumiendo y cargando a sus espaldas el resultado de, entre otras causas, procesos mal definidos, procesos huérfanos sin responsabilidades claramente asignadas, ilícitos aprovechamientos de los vacíos procedimentales por parte de otros profesionales y/o departamentos, carencias tecnológicas, etc.
2. Posibles visiones de la profesión que distorsionan la naturaleza de la misma al negar la necesidad de soporte burocrático para poder desarrollar las funciones profesionales con eficacia y eficiencia mientras se garantizan derechos de las personas atendidas y seguridad jurídica a los procesos desarrollados.

**A continuación:**

- ✓ Vea las tablas de datos, gráficos y estadísticos de este apartado a partir de la siguiente página, o
- ✓ Pase al siguiente apartado, 2.3. Funciones que se deberían realizar y no se realizan.

Total= 88	N	%
<b>Nada relacionado</b>	0	0,00%
<b>Poco relacionado</b>	22	25,00%
<b>Relacionado</b>	53	60,23%
<b>Totalmente relacionado</b>	13	14,77%

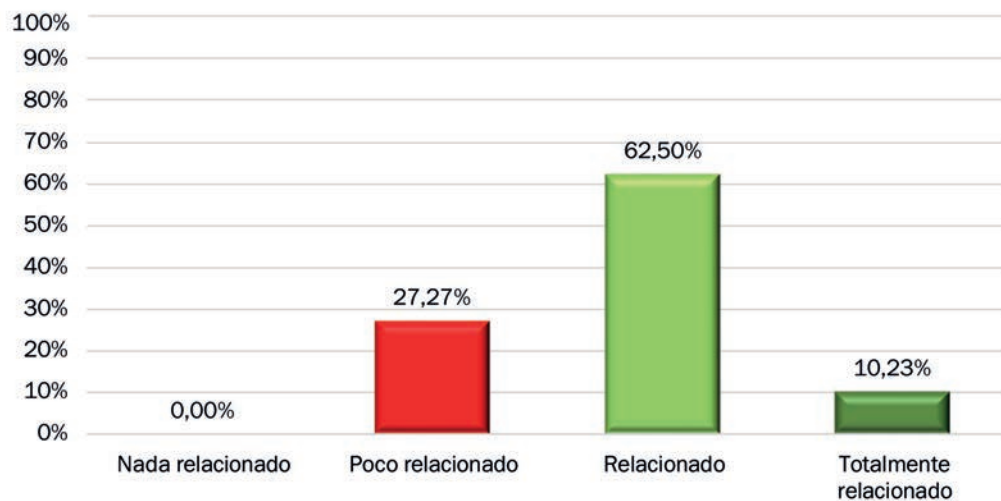
*Tabla 7. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo (general) con las funciones propias de la profesión*



*Gráfico 7. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo (general) con las funciones propias de la profesión*

Total= 88	N	%
<b>Nada relacionado</b>	0	0,00%
<b>Poco relacionado</b>	24	27,27%
<b>Relacionado</b>	55	62,50%
<b>Totalmente relacionado</b>	9	10,23%

*Tabla 8. Relación que tienen las funciones que desempeña con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión*

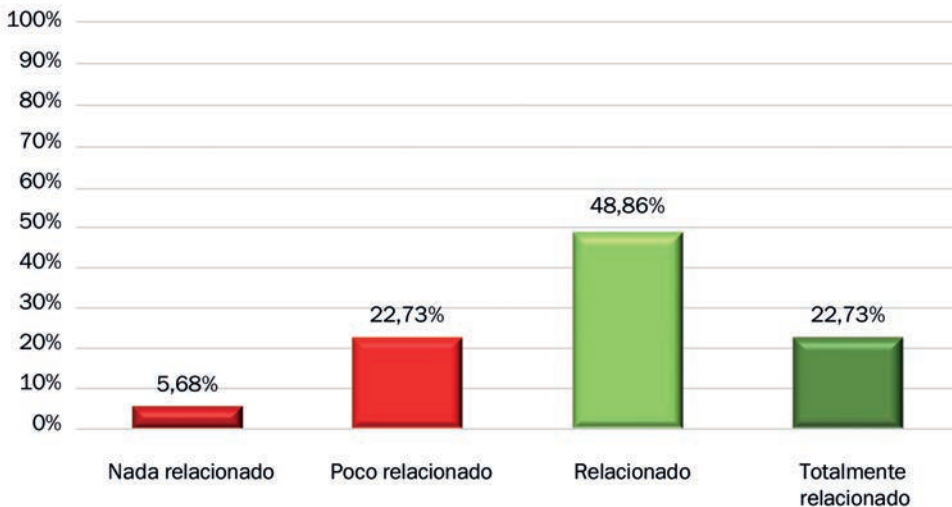


*Gráfico 8. Relación que tienen las funciones que desempeña con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión*



Total= 88	N	%
<b>Nada relacionado</b>	8	9,09%
<b>Poco relacionado</b>	28	31,82%
<b>Relacionado</b>	44	50,00%
<b>Totalmente relacionado</b>	8	9,09%

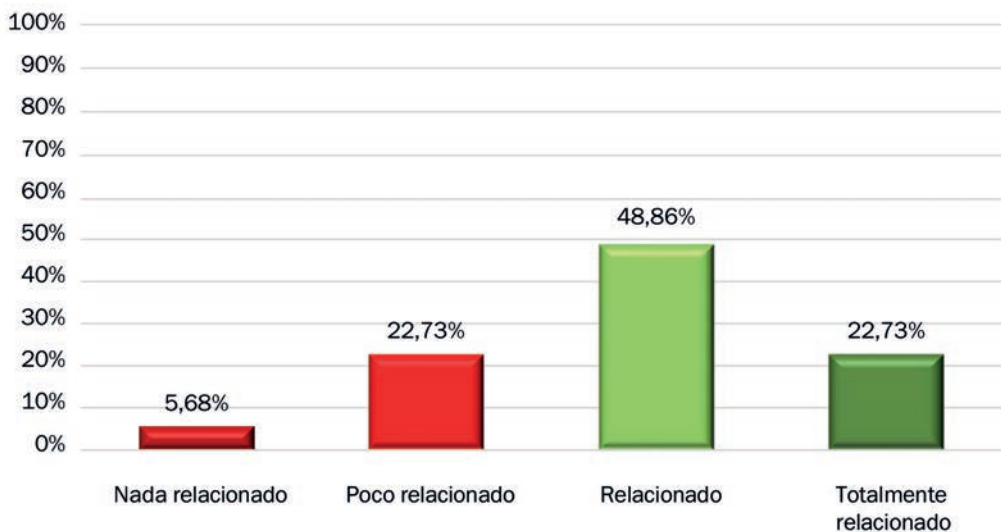
*Tabla 9. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo con las familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión*



*Gráfico 9. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo con las familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión*

Total= 88	N	%
<b>Nada relacionado</b>	5	5,68%
<b>Poco relacionado</b>	20	22,73%
<b>Relacionado</b>	43	48,86%
<b>Totalmente relacionado</b>	20	22,73%

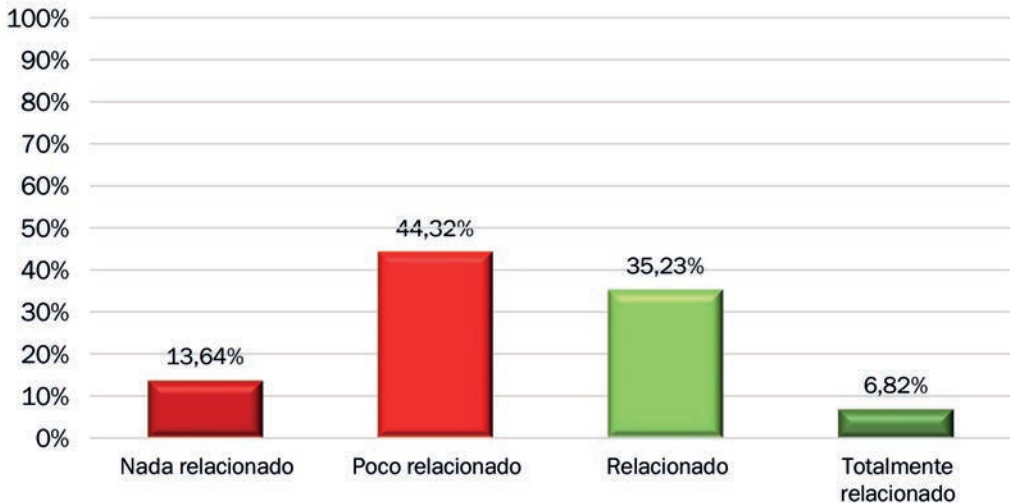
*Tabla 10. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo de coordinación con otros recursos con las funciones propias de la profesión*



*Gráfico 10. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo de coordinación con otros recursos con las funciones propias de la profesión*

Total= 88	N	%
<b>Nada relacionado</b>	12	13,64%
<b>Poco relacionado</b>	39	44,32%
<b>Relacionado</b>	31	35,23%
<b>Totalmente relacionado</b>	6	6,82%

*Tabla 11. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo burocrático de la institución con las funciones propias de la profesión*



*Gráfico 11. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo burocrático de la institución con las funciones propias de la profesión*

	Nada relacionado	Poco relacionado	Relacionado	Relacionado
<b>General</b>	0,00%	25,00%	60,23%	14,77%
<b>Trabajo con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión</b>	0,00%	27,27%	62,50%	10,23%
<b>Trabajo con las familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión</b>	9,09%	31,82%	50,00%	9,09%
<b>Trabajo de coordinación con otros recursos</b>	5,68%	22,73%	48,86%	22,73%
<b>Trabajo burocrático de la institución</b>	13,64%	44,32%	35,23%	6,82%

*Máximos de fila*
 *Mínimos de fila*

Tabla 12. Resumen de la relación percibida de las funciones que desempeña con las funciones propias de la profesión

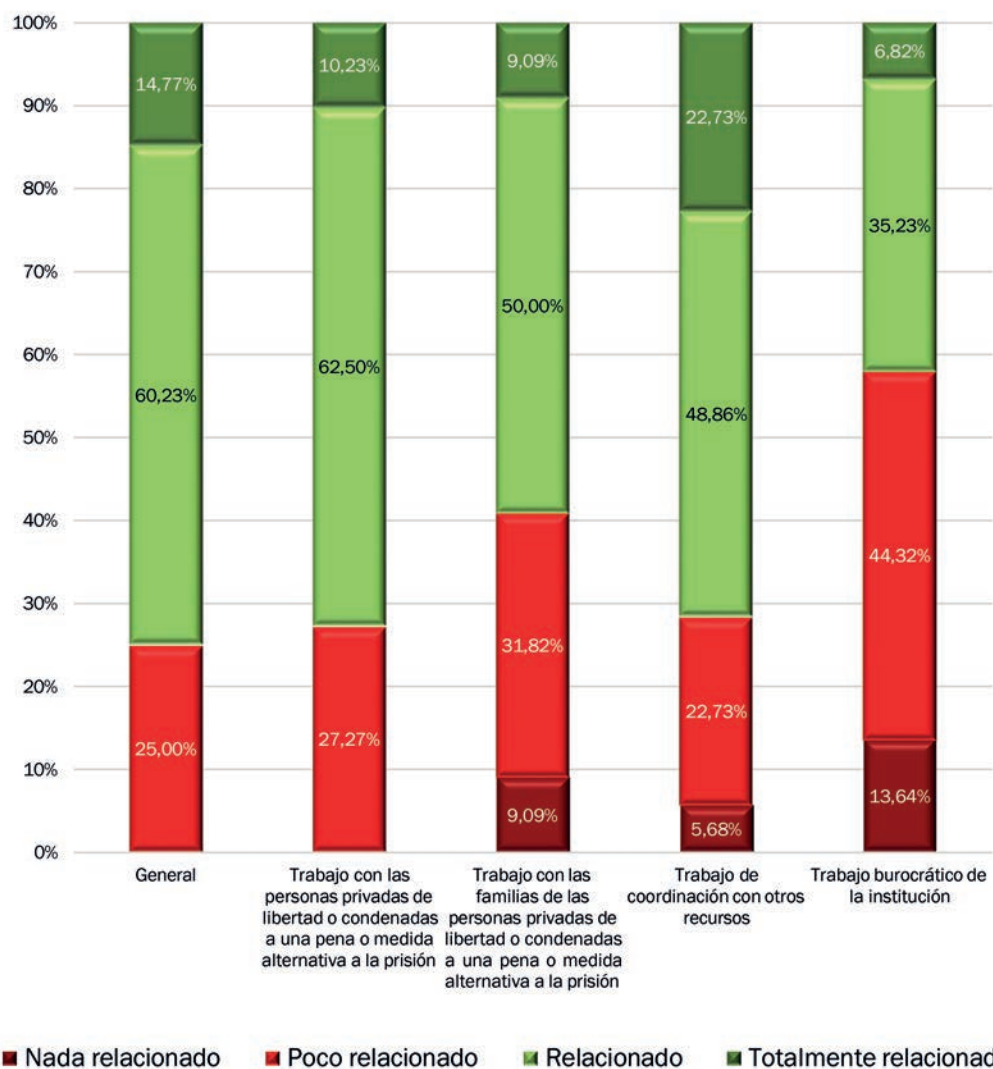


Gráfico 12. Resumen de la relación percibida de las funciones que desempeña con las funciones propias de la profesión

Total = 88 - Escala 1-4	Media	Moda	Mediana	Desv.Típ.
General	2,90	3	3	0,63
Trabajo con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión	2,83	3	3	0,59
Trabajo con las familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión	2,59	3	3	0,78
Trabajo de coordinación con otros recursos	2,89	3	3	0,82
Trabajo burocrático de la institución	2,35	2	2	0,80

Tabla 13. Estadísticos básicos sobre funciones desempeñadas y las propias de la profesión

1 = Nada relacionado / 2 = Poco relacionado / 3 = Relacionado / 4 = Totalmente relacionado



Gráfico 13. Promedios sobre funciones desempeñadas y las propias de la profesión

### 2.3. Funciones que se deberían realizar y no se realizan

Se exploró mediante una pregunta de respuesta múltiple (12 opciones) no limitada, que contestó el 100% de las personas que respondieron la encuesta y con la que se obtuvo un total de 493 respuestas.

Hay cuatro funciones que para un porcentaje superior al 60% del grupo profesional deberían estar realizando y no realizan en la actualidad. Se trata de las funciones relacionadas con la investigación (67,05%), la gestión y dirección (65,91%), la evaluación (63,64%) y la planificación (60,23%).

Destacan dos valores obtenidos:

- ✓ Un 54,55%, más de una de cada dos personas considera que no está llevando a cabo funciones de **prevención**.
- ✓ Un 25%, una de cada cuatro personas, considera que no está llevando a cabo funciones de **detección, estudio, valoración y/o diagnóstico**.

Se trata de valores significativamente elevados teniendo en cuenta los objetivos institucionales formalmente declarados en el caso de la prevención y la esencia misma de la intervención profesional de trabajadoras y trabajadores sociales en el caso de la detección, estudio, valoración y/o diagnóstico.

Desde el punto de vista cualitativo, el foco se mueve con claridad hacia la necesidad de dedicar más tiempo a la intervención directa, los programas de tratamiento y la comunidad:

*“Mucha más intervención con la persona privada de libertad, mucho más tiempo de intervención. Un trabajo social de casos. Más intervención y más tiempo de intervención, para que la intervención sea de mucha mayor calidad”. CP.*

*“Tenemos que estar interviniendo en programas. Y tenemos que estar interviniendo en la calle, porque al final, nuestro ámbito de trabajo son las familias y la comunidad, con lo cual en los despachos pintamos poco”. CP.*

*“Algo que deberíamos de hacer mejor es intervención grupal. Con respecto a la intervención grupal, o sea, la intervención en los programas de tratamiento penitenciario tenemos mucha cortapisa, porque no estamos de manera oficial, sino oficiosa. ¿Esto qué quiere decir? Que, quien lleva el programa normalmente es un psicólogo. Y si estamos nosotros es porque el psicólogo quiere que estemos. O sea, que estamos en sus manos. Si él no quiere que estemos, pues no estamos. O sea, depende de eso. Depende de otra persona, el que estemos o no estemos”. CP.*

*“Para mí lo que no estamos haciendo es intervenir desde el trabajo social. la Ley Orgánica General Penitenciaria pone el foco en el delito y en la persona. Pensando que esta persona es*

*única, que no tiene ningún sistema que le rodee, que se puede modificar junto con él, y a partir de ahí pues hacen un enfoque cognitivo conductual en ese tipo de programas y parece que están volcados simplemente a la intervención psicológica de determinados programas, que para mí es el mayor error. Y ahí es donde tendríamos que poner el foco en la intervención. Que es que no se puede pensar que una persona comete el delito por sí sola, sin entorno, sin familia, sin sitio donde volver, y poniendo solamente, ya te digo, el foco en la persona y en el delito". CP.*

*"Programa de intervención, que no sé, en mi centro por lo menos, la vorágine hasta ahora no nos ha permitido, la falta de cobertura en las bajas, la falta de personal al final no nos ha permitido realizar una continua, vamos a decir, no puntual pero sí continua intervención en los programas, Y no sólo participación, creación de programas, etcétera". CIS.*

Total = 88 personas - 493 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
<b>Investigación</b>	59	11,97%	67,05%
<b>Gestión y dirección</b>	58	11,76%	65,91%
<b>Evaluación</b>	56	11,36%	63,64%
<b>Planificación</b>	53	10,75%	60,23%
<b>Promoción para la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social</b>	50	10,14%	56,82%
<b>Prevención</b>	48	9,74%	54,55%
<b>Supervisión</b>	48	9,74%	54,55%
<b>Mediación</b>	40	8,11%	45,45%
<b>Coordinación</b>	36	7,30%	40,91%
<b>Detección, estudio, valoración y/o diagnóstico</b>	22	4,46%	25,00%
<b>Atención directa</b>	12	2,43%	13,64%
<b>Información, orientación y asesoramiento</b>	11	2,23%	12,50%

Tabla 14. Funciones que debería realizar y no realiza. Respuesta múltiple



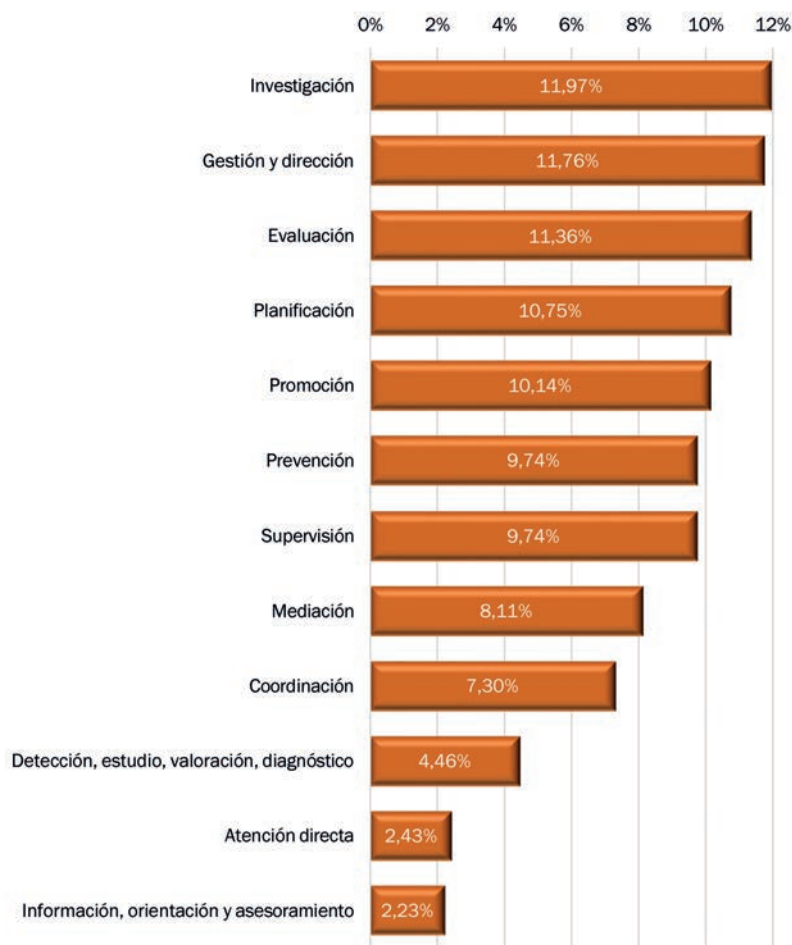


Gráfico 14. Funciones que debería realizar y no realiza. Respuesta múltiple. Porcentaje de respuestas por opción

*“Intervención comunitaria. La intervención comunitaria ya no es algo que dependa únicamente de la institución penitenciaria, sino más bien a través de políticas públicas en las que se atraiga la responsabilidad también de las instituciones, de los recursos externos, de los servicios comunitarios, que se impliquen en la reeducación y la reinserción social. Porque, al fin y al cabo, estas personas no están excluidas de la sociedad”. CIS.*

La pregunta analizada en este apartado (P.12 “Señale qué funciones considera que debería realizar y NO realiza”) combina dos condiciones, percepción de deber llevar a cabo la función y no desarrollo en la actualidad.

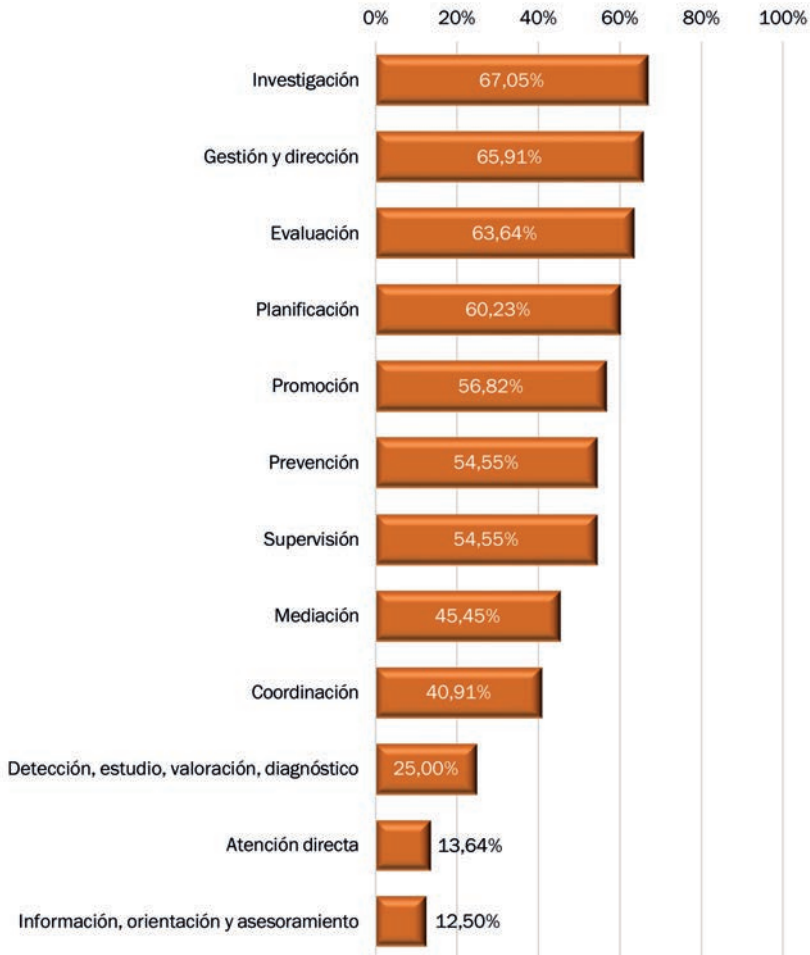


Gráfico 15. Funciones que debería realizar y no realiza. Respuesta múltiple. Porcentaje de respuestas por personas

La primera condición, percepción de deber, responde a causas no analizadas en la presente investigación y que pueden tener que ver con múltiples factores: atribución de la función como algo inherente a la profesión, necesidad de la función para el correcto cumplimiento de los objetivos institucionales, deseos y preferencias personales, etc.

La segunda condición, no desarrollo de la función en la actualidad fue explorada en otro momento de la encuesta mediante pregunta de una única condición (ver apartado 2.1. Tareas que se llevan a cabo). Las variaciones entre datos obtenidos con las dos preguntas a las que

nos estamos refiriendo pueden ser tomados como base de partida para futuras investigaciones, que no se abordan ahora por superar las posibilidades metodológicas que ofrecen los datos disponibles.

Por ejemplo, el 90,91% de las personas encuestadas declaran no llevar a cabo investigación y el 67,05% declara que no investiga, pero debería hacerlo. Con las salvedades metodológicas que puedan argüirse, el diferencial entre ambos valores, 23,86, es un valor a considerar en futuros análisis.

## 2.4. Tareas asignadas que no se corresponden con las propias del Trabajo Social

Las tareas desarrolladas por los/las profesionales respondientes y que, a su juicio, no se corresponden con las propias del Trabajo Social se exploraron mediante preguntas abiertas en cuatro dimensiones:

- ✓ **Trabajo Social individual.** 83 respondientes, 93,98% de respuestas válidas.
- ✓ **Trabajo Social con familia y entorno social.** 81 respondientes, 73 trabajan con familias, 97,26% de respuestas válidas.
- ✓ **Trabajo Social con grupos.** 78 respondientes, 43 trabajan con grupos, 93,02% de respuestas válidas.
- ✓ **Tareas burocráticas.** 81 respondientes, 85,18%% de respuestas válidas.

En el caso del **Trabajo Social individual** se han recogido 138 respuestas. De estas, 119, el 86,23%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 17 categorías. Hay 19 respuestas, el 13,77% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 17 categorías de agrupación construidas.

La categoría más citada es las “tareas administrativas/burocráticas”, que aparece 28 veces e implica al 35,90% de las personas. Sin embargo, otras categorías construidas a partir de los literales narrativos encontrados en la encuesta pueden ampliar esta representatividad considerablemente en función de la conceptualización específica que se haga de la categoría “tareas administrativas/burocráticas” y de si se considera que otras funciones (“gestiones de otros departamentos”, “gestión de documentación personal”, “recogida de documentos”, etc.) pueden integrarse en la misma.

Con mayor o menor intensidad, en función del enfoque metodológico que se adopte a la hora de tratar las respuestas, resulta clara la percepción de que un amplio conjunto de tareas concretas que pueden considerarse como “gestión administrativa y/o burocrática” están asignadas al grupo profesional y este tiende a percibir las como no propias del Trabajo Social.

Por otro lado, 6 personas, el 7,69% de las respondientes, consideran que no tiene “ninguna” función o tarea asignada en relación al Trabajo Social individual que no se corresponda con las funciones propias de la profesión.

En el caso del **Trabajo Social familiar y con el entorno social** se han recogido 100 respuestas. De estas, 89, el 81%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 14 categorías. Hay 19 respuestas, el 19% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 14 categorías de agrupación construidas.

Las categorías más citadas son “informar sobre salud/ingresos hospitalarios”, que implica al 21,13% de las personas respondientes y supone el 15% de las respuestas recogidas y “realizar gestiones sobre comunicaciones”, que implica al 19,72% de las personas respondientes y supone el 14% de las respuestas recogidas.

En este caso las “gestiones de peculio” aparecen citadas por diez personas (10% de respondientes y 14,08% de respuestas), datos no muy alejados de los obtenidos en la dimensión de Trabajo Social individual (13 personas, 16,67% de respondientes y 7,97% de respuestas). Algo similar ocurre con la categoría “gestiones de seguridad”. En el Trabajo Social individual es citada por once personas (14,10% de respondientes y 7,97% de respuestas) y en el Trabajo Social familiar y con el entorno social por 7 personas (14,08% de respondientes y 7% de respuestas).

Al contrario de lo ocurrido en la dimensión de Trabajo Social individual, en este caso no se ha registrado ninguna respuesta de “ninguna” función o tarea asignada en relación al Trabajo Social familiar y con el entorno social que no se corresponda con las funciones propias de la profesión.

En el caso del **Trabajo Social con grupos** la situación se modifica sustancialmente. En primer lugar, es el nivel de intervención menos desarrollado: 43 personas, el 55,13% de las 78 personas respondientes, refieren llevar a cabo intervención grupal y de estas 43 personas son 40 las que aportan una respuesta específica y válida.

Se han recogido 41 respuestas. De estas, 33, el 80,49%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 2 categorías, “ninguna” y “tareas administrativas”. Hay 8 respuestas, el 19,51% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 2 categorías de agrupación construidas.

Con una diferencia sustancial, el nivel de intervención grupal, además de ser el menos desarrollado, es el menos cargado de funciones/tareas consideradas como no propias o correspondientes con el Trabajo Social. Así lo es expresamente para 29 de las personas respondientes, el 72,50% del total, que citan literalmente como respuesta la opción de “ninguna”,

mientras que sólo 4 personas que declaran estar desarrollando intervención grupal consideran que la misma lleva asociadas “funciones/tareas administrativas” que no le corresponden al Trabajo Social.

Por último, y en cuanto a las **tareas burocráticas**, se han recogido 134 respuestas. De estas, 105, el 79,1%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 18 categorías. Hay 29 respuestas, el 20,1% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 18 categorías de agrupación construidas.

La categoría más citada es la “gestión documental”, que aparece 24 veces e implica al 34,78% de las personas. Desde el punto de vista cualitativo es extensa la ejemplificación de esta cuestión:

*“Todo el tema relacionado con la documentación de las personas que están cumpliendo condena, es una atribución que desde siempre nos metieron en el colectivo. Todo tipo de cuestiones, de comunicaciones que ni te van ni te vienen, porque eso depende de seguridad y no depende de ti que una persona comunique o no. Como el otro día, yo, que estoy trabajando también en un grupo que analiza todos los suicidios que se producen en prisiones, aún sigue habiendo direcciones que, cuando muere una persona, les dicen a los trabajadores sociales que llamen a la familia para decir que ha muerto, cuando el responsable último es la directora o el director de la prisión”. CP.*

*“Tenemos muchísima burocracia y al final dedico mucho tiempo, de hecho, de eso es de lo que más me quejo, en transcribir todas las resoluciones, todas las intervenciones que llevamos a cabo con los penados y las penadas, ya sea a nivel de salidas... “Ah, ha ido a sacar una cartilla”, “Ha ido a coger número para sacar una tarjeta sanitaria”, pues todo este tipo de intervenciones... tenemos que después burocratizarlas en un sistema o en nuestro registro de intervenciones”. CIS.*

*“[Hacemos] tareas burocráticas que ningún otro de los técnicos que forman parte de los equipos de tratamiento hace y creo que además no tenemos las herramientas suficientes para que aquello sea ágil. informamos de aspectos que no tienen nada que ver con nuestras tareas profesionales”. CIS.*

A continuación, aparecen otras cinco categorías que implican al 10% o más de las personas respondientes: “determinados tipos de informes” (15,95% de las personas), “gestiones con bancos” (14,49%), “llamadas telefónicas” (11,59%), “gestiones sobre comunicaciones” (11,59%) y “realizar estadísticas” (10,14%). De estas seis categorías que acabamos de citar, solo el caso de “gestión documental” acumula más de un 10% de las respuestas emitidas, concretamente el 17,91%.

*“EL TENER QUE ENTREGAR INFORMES PARA TODO. PETICIONES DE INFORMACIÓN QUE SE HACEN DESDE OTROS DEPARTAMENTOS, pero que en realidad no tienen que ver con la esencia del trabajo social. Puede ser que sean necesarios, que informemos, porque es verdad que somos el nexo de unión con la familia y que muchas veces somos los que más información tenemos de la familia. Es necesario informar, pero vamos a informar con un pequeño correo electrónico o por teléfono. No, hazme un informe, firmalo...”. CP.*

*“Cuando hay algún hueco en toda la administración que no se cubre, pues allá vamos las trabajadoras sociales. Es decir, si falta un tema de documentación y tiene que ser régimen y no hay ningún funcionario que lo haga, pues llaman a las trabajadoras sociales, que en el tema del teléfono con el abogado falta algo y el funcionario de teléfono no está, pues llega hasta las trabajadoras sociales. Como que todo hueco lo cubrimos las trabajadoras sociales dentro de la administración. si hay ingresos hospitalarios tenemos que avisar, genera mucha agonía a la familia porque no podemos informar ese tiempo. Tenemos que informar nosotros que está ingresado ese señor, no le podemos decir por qué, ni podemos decir la gravedad ni nada, cosa que debería ser un sanitario que le explicara de primer momento lo que le ocurre a ese interno. Y nosotros seguimos haciendo esa función que parece una tontería, una sola llamada, pero que es bastante importante y genera mucha incertidumbre a nivel familiar”. CP.*

*“Dedicamos muchísimo tiempo a gestiones que tienen que ver con el departamento de seguridad. Y eso te lleva -para mi ¿eh? -, seguridad o peculio, toda esta parte del dinero de los internos, que, `si están autorizados, personas autorizadas o no; no pueden venir a verme mis hijos; ahora sí, ahora no´. Ese tipo de funciones que no están recogidas en el manual, pero que tampoco corresponden a nadie, que todo el mundo entiende que no son funciones, y si llama alguna familia, como es una familia, habla con la trabajadora social”. CP.*

Explorado desde el punto de vista cualitativo las causas que generan esta situación encontramos varios análisis que identifican en el mismo discurso varias causas:

*“[Hay] tres causas. Una es el tema legislativo, ya te digo, que, piensa que la Ley Orgánica General Penitenciaria se produce antes del proceso de competencia en Servicios Sociales, con lo cual no somos el gran cupo de Servicios Sociales a nivel estatal, lo segundo es la dispersión, que eso también influye mucho. Cuando te digo la dispersión de los 500, casi 50 trabajadores sociales, estamos, yo creo que en unas 130, 140 unidades de trabajo. Y luego la tercera pata, que es lo que estamos intentando cambiar, es que siempre, desde tiempos inmemoriales, hemos estado en el centro directivo, en manos de personas que no eran trabajadores sociales. De formación ni de carrera. Entonces eso ha supuesto que los que estaban legislando para ti, sobre instrucciones y circulares, que son al final lo que te compete en el día a día, pues son personas ajenas al trabajo social y no estamos muy im-*

*plicada ni utilizaban el trabajo social para cambiar esa realidad. Básicamente, eso son los tres pilares”. CP.*

*“Porque hay un gran desconocimiento de lo que es el trabajo social. Dos, porque somos diferente escala profesional, quiero decir, la mayor parte de los profesionales y todos los técnicos del departamento son funcionarios. Nosotros somos personal laboral y porque creo que históricamente eso ha hecho que hubiera una diferenciación de primera, y trabajadores de segunda. Y luego la falta de medios que tenemos”. CIS.*

La **falta de información** por parte de la organización penitenciaria y las personas responsables de los centros sobre cuáles son las funciones del Trabajo Social, que analizaremos con mayor detalle en el apartado 2.6. Falta de información sobre las funciones del Trabajo Social, es otra de las causas apuntadas, de forma alineada con los datos cuantitativos ya que el 95,45% de las personas encuestadas considera que sí existe esa falta de información:

*“Esas peticiones constantes, de informes, de cositas... es por desconocimiento de en qué consiste el trabajo social. Desconocimiento de los mandos”. CP.*

*“Creo que se debería conocer cuáles son las funciones del trabajador social, darlas a conocer. Yo creo que es necesaria una labor pedagógica. Que se entienda cuáles son las funciones principales del trabajador social o del trabajo social en instituciones penitenciarias”. CP.*

*“Desconocimiento generalizado de lo que es un trabajador social por parte de los compañeros”. CP.*

*“En los cursos de formación a los funcionarios, por supuesto, nunca aparece una trabajadora social para explicar las funciones del trabajador social, nunca. Entonces, ¿qué pasa? Que le da información el psicólogo o el jefe de servicios, total, que muchas veces cuando aparecen funcionarios nuevos no saben qué hace el trabajador social a lo largo de la práctica que lo van conociendo, le van diciendo pues esto sí hago esto no hago”. CP.*

*“Creo que la institución penitenciaria realmente no conoce, no nos conoce, no conoce nuestra profesión, nuestras funciones, nuestras tareas, nuestros objetivos. Sí, habrá un protocolo, habrá un manual de intervención en Trabajo Social, pero lo que son, por decir de alguna manera, los que llevan las direcciones, la subdirección, los que gestionan desde arriba, es como que está potencialidad, la del Trabajo Social, no la tienen bien definida”. CIS.*

La gestión ineficiente de **herramientas de comunicación**, teléfono y correo electrónico, también se ubican como causa explicativa en el caso de los centros penitenciarios:

*“No se filtra bien las llamadas desde los departamentos de centralita, pues al final todo se deriva a los trabajadores sociales y entonces realizamos muchísima atención telefónica de otros departamentos”. CP.*

*“Nuestro correo electrónico es el mailing de todo el centro. Quiero decir que al correo electrónico llega documentación de lo más variopinto para otros, para otros departamentos o para el interno mismo, desde contratos de teléfono para acreditar la titularidad de la línea, hasta justificantes de pagos de responsabilidad civil o multas que tenían antes el señor o la señora de turno; la atención telefónica obligatoria, que hacemos de recaderos de otros servicios”. CP.*

Frente a estos análisis de causas que acabamos de ver, y que tienen la mirada puesta en factores externos al/a la propio/a profesional, también surgen miradas que contemplan la **responsabilidad personal** en el proceso, adoptando un punto de vista más sistémico que acepta que los propios profesionales del Trabajo Social, al ser parte del sistema, pueden estar implicados, además de en la construcción de soluciones, en la génesis y mantenimiento de debilidades institucionales:

*“Romper con esa dinámica cuesta mucho, porque si primero, los distintos departamentos no tienen claro cuáles son sus funciones y nosotros tampoco como técnicos hacemos valer nuestras funciones, es decir, nuestros mandos tampoco las hacen valer, se crea una confusión que se mantiene en el tiempo y es lo que nos está pasando mucho. Porque tú ahora llegas y le dices a un interno, “Mire usted, yo en el tema de las comunicaciones no le voy a cambiar ninguna comunicación, ni le voy a pedir ninguna cita. Esto lo tiene que hacer usted”. “Ya, pero es que eso me lo hacía la trabajadora social anterior”. CP.*

*“Ocurre porque hemos ido incorporando, no nuevas funciones, sino nuevas áreas de trabajo nuestras y arrastrando las que ya teníamos, digamos mal asignadas, pero mal asignadas por parte de la administración, pero también nosotras mal asumidas”. CIS.*

*“Muchas veces tengo la sensación y en el diario mío y en el diario de mis compañeros, si no estamos confundiendo y hacemos cierta dualidad y cierta mezcla entre esa profesionalidad, esa buena práctica profesional, con un fondo de moralidad y de “buenismo” mal entendido. Que al final nos complica todo, porque por una parte estamos diciendo, “Esto no es nuestro, esto no lo hacemos”, y a continuación queremos agarrar todo y dar respuesta a todo y ser ahí los mejores en todo. Entonces, no sé, tengo muchas veces esa sensación conmigo misma y con lo que observo en mis compañeros. Yo creo que dar respuesta a todo no es nuestra profesión y debemos ir acotando unas funciones, voy a decir más profesionales e incluyo mi propia práctica profesional”. CIS.*

*“Somos un colectivo que nos quejamos demasiado. Porque como siempre nos hemos sentido mal consideradas, mal valoradas, nos hemos instalado en la queja, y ya es como algo que llevamos junto con la chapita que pone nuestra foto y nuestro número, va la queja incluida”. CP.*

Todas estas situaciones tienen, desde el punto de vista cualitativo, un impacto negativo en la **calidad del trabajo** desarrollado...



*“Ese tipo de cuestiones te restan mucho tiempo para hacer una intervención propiamente del Trabajo Social y además te restan, desde mi punto de vista, mucho ánimo, porque es muy frustrante, muy frustrante”. CP.*

*“Cuando tú te sientas delante de una persona, que tú tienes esa relación de prevalencia con él, si encima bajo la mochila añadida de que por tu culpa o no comunicó o no tuvo el peculio o no sé qué historia, o no le llegó la transferencia, pues parece que tú eres el culpable de una cuestión que ni te va ni te viene, porque hay un departamento de seguridad que lleva las comunicaciones, un departamento de administración que lleva todo el peculio, el dinero de los internos y, a mí eso ni me va ni me viene”. CP.*

*“Las tareas administrativas, van muy ligadas a nuestro trabajo, pero muchas veces son casi la protagonista de nuestro trabajo durante muchas horas de nuestra jornada laboral. las tareas administrativas que realizamos, que no son inherentes y que nos hacen perder calidad y tiempo para la intervención, que es nuestra especialidad al final. CIS.*

*“Me quita tiempo del tú a tú, del planificar, del programar, del seguimiento. Me quita tiempo para todas esas tareas”. CIS.*

...y pueden estar contribuyendo a favorecer situaciones de queme profesional, en términos generales...

*“Yo creo que somos un colectivo que estamos muy, muy quemados. Hay una parte del colectivo, creo que más amplia de lo que nos gustaría reconocer, que entiende que “mira, esto ya no tiene solución, está muy quemado”. Son muchos años de muchos desprecios, de muchos desplantes, de muchos desagrazos y creo que no sé si esa parte es recuperable”. CP.*

...o particulares cuando las tareas burocráticas/administrativas ocupan excesivo tiempo profesional y no se ven acompañadas por el desarrollo de funciones propias del Trabajo Social, que, de forma esperable, pueden actuar como factor motivador y protector:

*“Como yo te decía antes, yo trabajo mucha burocracia, pero tengo mis lunes en que hago mis talleres o tengo mi trabajo con la Secretaría General, que hago diseños de programas que hace que me da igual hacer burocracia porque tengo como mi parte de sentirme realizada ya cubierta con otras cosas”. SGPYMA.*

En cuanto a las **soluciones** aportadas para poder corregir las debilidades mencionadas se recogen las siguientes:

*“Trabajadores sociales en posiciones de mando”. CP.*

*“Informar y delimitar más nuestras funciones a los distintos mandos y departamentos, y ceñirnos a, Voy a hacer esto”. CP.*

*“Hacer más campañas informativas de la labor de los profesionales”. CP.*

*[En necesario] “Más personal administrativo”. CIS.*

*“Una solución que sería no registrarlo todo. Registrar lo importante. Registrar lo importante porque ahora con el sistema informático van a estar conectados dos programas que son muy importantes en la administración penitenciaria. Entonces se pueden volcar las resoluciones de un programa a otro y si no, se debería de buscar la vía de cómo gestionar ese asunto. De esa manera nos ayuda a no tener que estar todo constante tiempo anotando tantas vicisitudes”. CIS.*

*“Yo creo que hay dos vías, una intra trabajo social y otra extra. La para dentro, yo creo que habría que tener un espacio de reflexión... Qué queremos que signifique que el Trabajo Social está ahí, y ese espacio lo tenemos que tener entre la profesión, desde la profesión. ¿Qué queremos hacer del Trabajo Social para poder hacer una propuesta concreta defendiendo nuestra profesión? Punto dos, creo que desde el Consejo o desde cualquier otra organización se debe luchar para que, dentro de la organización del Ministerio del Interior, de la Secretaría General, dentro, exista, al igual que existe representación de la parte técnica, psicológica y jurídica, que también exista de Trabajo Social, no sólo Luis y Esperanza, que son las dos personas que están contratadas, yo me refiero a nivel mando, más nivel toma de decisiones que tengan que pasar por ahí. Y, en tercer lugar, sin lugar a dudas, tendríamos que igualarnos, pero igualarnos en dos vías. Por un lado, a nivel técnico, con nuestros compañeros y compañeras que hablan de tratamiento, es decir funcionarizarnos y poder acceder a los mismos puestos a los que pueden acceder, sino que también habría que buscar un diálogo para igualarnos entre comunidades, porque entre comunidades no tiene nada que ver lo que cobra o lo que hace una trabajadora social en [Provincia] con lo que hace en [Provincia] y de lo que hace en otros sitios”. SGPYMA.*

Como puede apreciarse, estas soluciones atraviesan diferentes ejes mencionados en otros lugares de este informe y que tienen que ver, fundamentalmente, con la condición laboral de las y los profesionales, el acceso a posiciones laborales directivas y la labor pedagógica con el resto de la institución respecto a las funciones del Trabajo Social. Señalamos también soluciones construidas desde una visión que fomenta y estimula la responsabilidad personal:

*“Considero que es importante que las compañeras y compañeros de Trabajo Social en Instituciones Penitenciarias no se acomoden en el trabajo burocrático y administrativo propio, que nos exigen dentro de la propia casa, sino que sigan la línea de nuestra disciplina, que investiguen, que estén en contacto con las necesidades de las personas y que vean dónde están las soluciones, que sigan indagando, que sigan investigando, implementando los programas, proponiendo. Porque muchas veces sí que nos reunimos y somos como Pepito Grillo, “Cro, cro, nos pasa esto, hay que ver”, y nos frustramos, y es como un ambiente un poco ahí escurridizo que al final no conseguimos nada. Y pienso que escribiendo y llamando y cuestionando y diciendo que a lo*

*mejor hay otra vía, pues quizás a lo mejor entre todos consigamos lo que queremos, de que se reconsidere y se nos dé nuestro lugar dentro de la propia casa". CIS.*

*"Creo que nos falta un poco de autorreflexión, de reflexionar y que vamos como los tiburones, siempre hacia delante e intentándolo sacar todo adelante, que siempre lo sacamos, pero creo que con un peaje grande, porque al final somos un colectivo quemado y que evidentemente cuando miramos a nuestro alrededor, pues vemos otros profesionales, otros técnicos que intervienen en la misma línea que nosotros, pero siempre como con mayor autocuidado, pero también porque hay menos responsabilidades, a lo mejor dadas por parte de la institución". CIS.*

#### *A continuación:*

- ✓ Acceda a las tablas de datos y gráficos de este apartado utilizando los siguientes enlaces:
  - Trabajo Social individual.
  - Trabajo Social con familia y entorno social.
  - Trabajo Social con grupos.
  - Funciones burocráticas.
- ✓ O pase al siguiente apartado, 2.5. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Atender derivaciones equivocadas.
- Derivar llamadas.
- Filtrar demandas de internos ajenas a mis competencias.
- Gestión de salidas de usuarios.
- Gestiones jurídicas.
- Gestiones médicas.
- Información general del funcionamiento del centro penitenciario.
- Información sobre llamadas telefónicas.
- Informar sobre disfrute de cupos.
- Informar sobre fechas de cumplimiento de condenas.
- Informar sobre tratamiento deshabitación.

- Llamadas diarias a los internos que durante el permiso han sido contacto con positivo o positivo de Covid.
- Plan de ejecución TBC en los centros penitenciarios.
- Preparación de metadona.
- Preparación de permisos.
- Trámites en registro civil.
- Valoración de extranjería.
- Verificaciones documentales.

Total= 88 personas	N	%
<b>Contestan</b>	83	94,32%
<b>No contestan</b>	5	5,68%

*Tabla 15. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuesta*

Total= 88 personas	N	%
<b>CON respuesta/s específica/s</b>	78	93,98%
<b>SIN respuesta/s específica/s</b>	5	6,02%

*Tabla 16. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuestas válidas*

Total = 78 personas - 138 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
Tareas administrativas/burocráticas	28	20,29%	35,90%
Gestiones de peculio	13	9,42%	16,67%
Gestiones de seguridad	11	7,97%	14,10%
Gestiones con bancos	10	7,25%	12,82%
Comunicaciones a familiares	9	6,52%	11,54%
Gestiones de otros departamentos	8	5,80%	10,26%
Gestiones sobre comunicaciones	7	5,07%	8,97%
Ninguna	6	4,35%	7,69%
Gestión de documentación personal (DNI, NIE, etc.)	4	2,90%	5,13%
Determinados tipos de informes	4	2,90%	5,13%
Atención demandas ajenas al TS	4	2,90%	5,13%
Supervisar el trabajo de otros departamentos	3	2,17%	3,85%
Recogida de documentos	3	2,17%	3,85%
Gestiones antes otras instituciones	3	2,17%	3,85%
Gestiones económicas	2	1,45%	2,56%
Elecciones/voto	2	1,45%	2,56%
Atención telefónica de otros profesionales	2	1,45%	2,56%
Otras respuestas citadas una vez	19	13,77%	-----

Tabla 17. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Respuestas

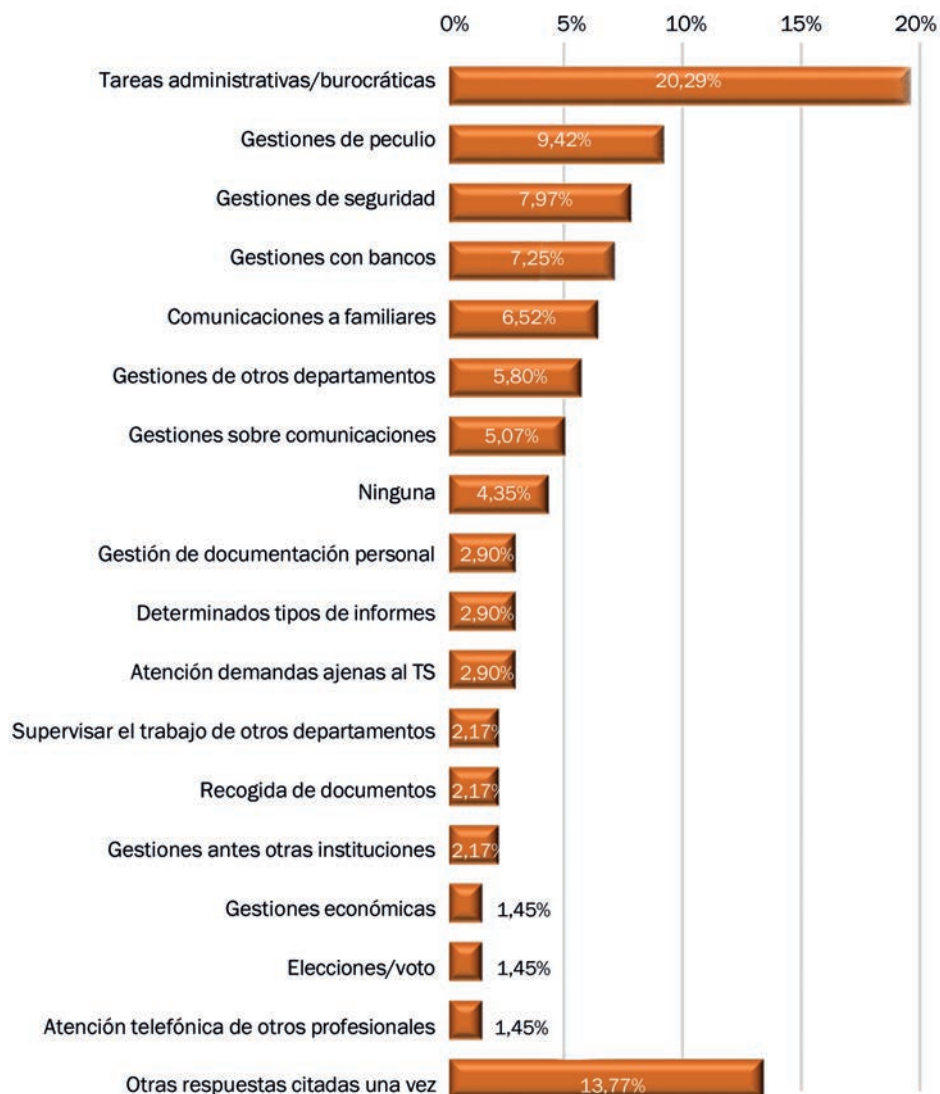


Gráfico 16. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción



Gráfico 17. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

Total= 88 personas	N	%
<b>Contestan</b>	81	92,05%
<b>No contestan</b>	7	7,95%

*Tabla 18. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuesta*

Total= 81 personas	N	%
<b>Trabaja con familias</b>	73	90,12%
<b>No trabaja con familias</b>	8	9,88%

*Tabla 19. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de trabajo con familias*

Total= 73 personas	N	%
<b>CON respuesta/s específica/s</b>	71	97,28%
<b>SIN respuesta/s específica/s</b>	2	2,4%

*Tabla 20. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuestas válidas*



Total = 71 personas - 100 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
Informar sobre salud/ingresos hospitalarios	15	15,00%	21,13%
Gestiones sobre comunicaciones	14	14,00%	19,72%
Gestiones de peculio	10	10,00%	14,08%
Gestiones de seguridad	7	7,00%	9,86%
Dar información no relativa a mis funciones	6	6,00%	8,45%
Teléfono de información general	5	5,00%	7,04%
Atención tras fallecimientos de internos	4	4,00%	5,63%
Derivar llamadas telefónicas	4	4,00%	5,63%
Gestiones en otras instituciones	4	4,00%	5,63%
Gestiones con bancos	3	3,00%	4,23%
Tareas administrativas/burocráticas	3	3,00%	4,23%
Gestión de citas en otros centros	2	2,00%	2,82%
Demandas de funciones correspondientes a otros deptos.	2	2,00%	2,82%
Tareas administrativas de otros departamentos	2	2,00%	2,82%
Otras respuestas citadas una vez	19	19,00%	

Tabla 21. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Respuestas

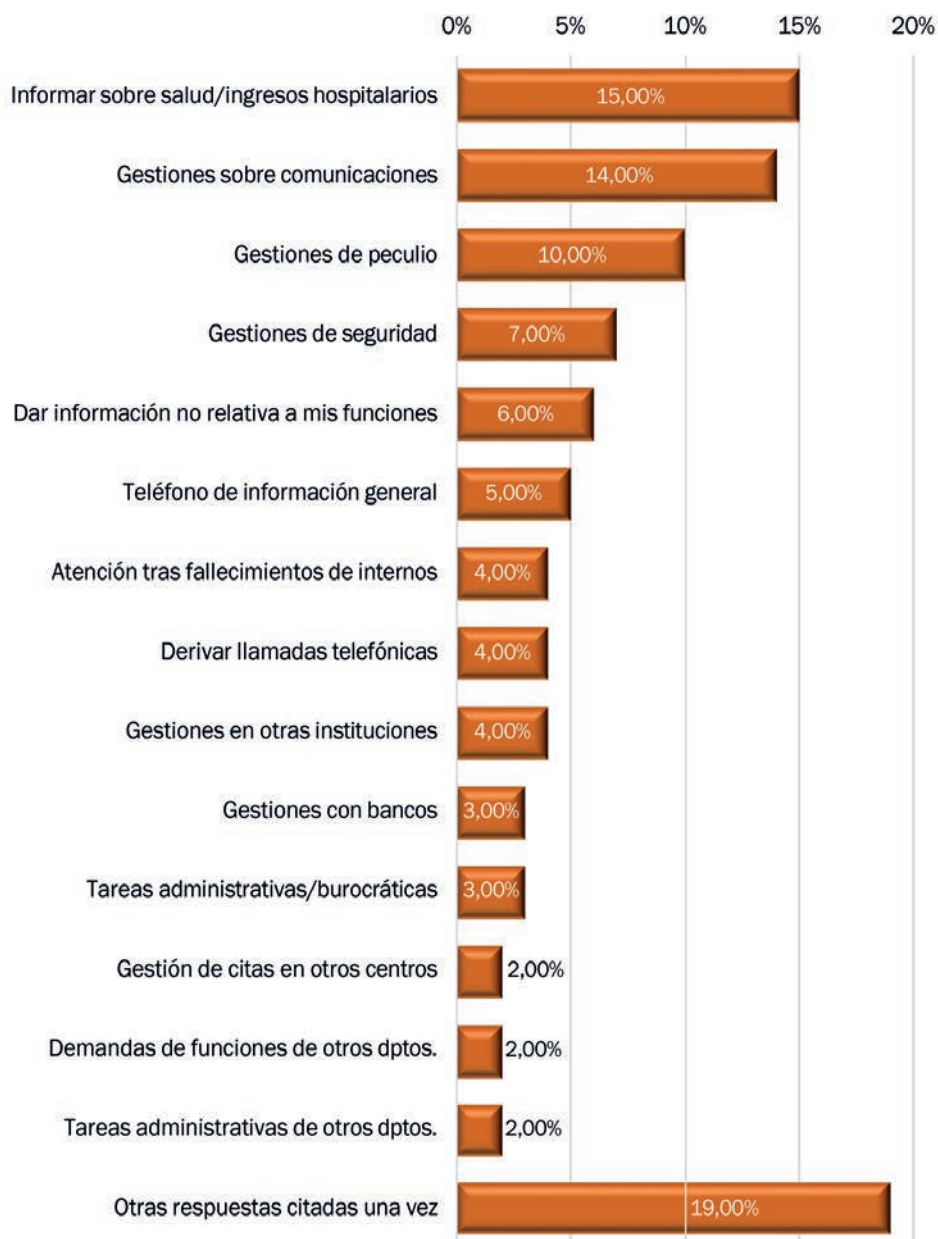


Gráfico 18. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción



Gráfico 19. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Acreditación de parentesco.
- Atender a demandas familiares y de abogados del tipo de recados.
- Atender a situaciones de chantaje o presiones que los familiares sufren por parte de otros familiares o internos.
- Avisarles del acompañamiento en los permisos.
- Comunicaciones a familiares.
- Contención ante determinados problemas personales.
- Dar información sobre funcionamiento básico del centro penitenciario.
- Demandas comunitarias.
- Informar sobre acuerdos de la Junta.
- Informar sobre situación de adicciones.
- Informar sobre situación de extranjería.
- Informar sobre situación penal.
- Justificación de ayudas en las que no se interviene.
- Telefonar a las familias cuando se ha encontrado tóxicos al interno.
- Traslado de pertenencias de internos.
- Valorar vis a vis íntimos.
- Verificar acta de acogida sin visitar el domicilio.
- Verificar relaciones de convivencia.
- Voto por correo.

Total = 88 personas	N	%
<b>Contestan</b>	73	90,12%
<b>No contestan</b>	8	9,88%

Tabla 22. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuesta

Total = 78 personas	N	%
<b>Trabaja con grupos</b>	71	97,28%
<b>No trabaja con grupos</b>	2	2,4%

Tabla 23. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de trabajo con grupos

Total= 88 personas	N	%
<b>CON respuesta/s específica/s</b>	40	93,02%
<b>SIN respuesta/s específica/s</b>	3	6,98%

Tabla 24. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuestas válidas

Total = 40 personas - 41 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
<b>Ninguna</b>	29	70,73%	72,50%
<b>Tareas administrativas</b>	4	9,76%	10,00%
<b>Otras respuestas citadas una vez</b>	8	19,51%	

Tabla 25. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Respuestas

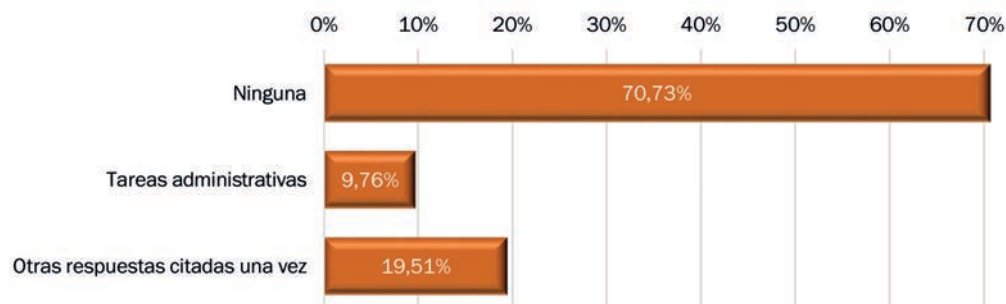


Gráfico 20. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción

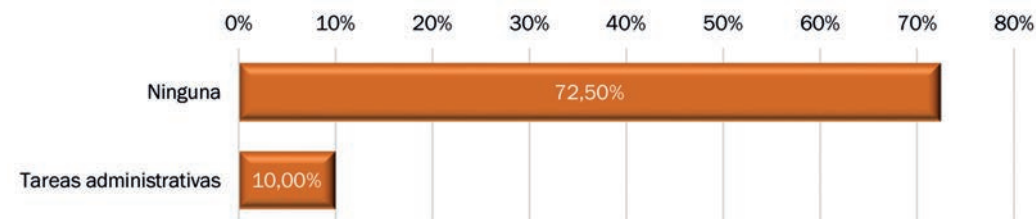


Gráfico 21. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Atención en situaciones de crisis emocionales.
- Buscar sala para la ejecución de talleres.
- Entrega de documentación al interno q otro profesional ha considerado q debe completar.
- Estar pendiente de las órdenes de salida a los grupos.
- Obligación de participar en el desarrollo de talleres sin tener en cuenta la capacitación, ni la formación ni el tiempo disponible.
- Que no se pongan impedimentos para salir a las sesiones.
- Recogida y entrega en el módulo correspondiente para la participación en programa.
- Velar por las autorizaciones de seguridad.

Total = 88 personas	N	%
<b>Contestan</b>	81	92,05%
<b>No contestan</b>	7	7,95%

Tabla 26. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuesta

Total = 81 personas	N	%
<b>CON respuesta/s específica/s</b>	69	85,18%
<b>SIN respuesta/s específica/s</b>	12	14,82%

Tabla 27. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuestas válidas

Total = 69 personas - 134 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
<b>Gestión documental</b>	24	17,91%	34,78%
<b>Determinados tipos de informes</b>	11	8,21%	15,94%
<b>Gestiones con bancos</b>	10	7,46%	14,49%
<b>Llamadas telefónicas</b>	8	5,97%	11,59%
<b>Gestiones sobre comunicaciones</b>	8	5,97%	11,59%
<b>Realizar estadísticas</b>	7	5,22%	10,14%
<b>Gestiones de seguridad</b>	5	3,73%	7,25%
<b>Gestiones de peculio</b>	4	2,99%	5,80%
<b>Comunicaciones a familiares</b>	4	2,99%	5,80%
<b>Altas y bajas de expedientes</b>	4	2,99%	5,80%
<b>Hacer fotocopias</b>	4	2,99%	5,80%
<b>Voto por correo</b>	3	2,24%	4,35%
<b>Informar sobre salud/ingresos hospitalarios</b>	3	2,24%	4,35%
<b>Gestión de permisos</b>	2	1,49%	2,90%
<b>Remitir peticiones de internos a organismos/instituciones</b>	2	1,49%	2,90%
<b>Ninguna</b>	2	1,49%	2,90%
<b>Gestionar condicional/libertad vigilada</b>	2	1,49%	2,90%
<b>Entrevistas de protección internacional</b>	2	1,49%	2,90%
<b>Otras respuestas citadas una vez</b>	29	20,90%	

Tabla 28. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta. Respuestas



Gráfico 22. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción



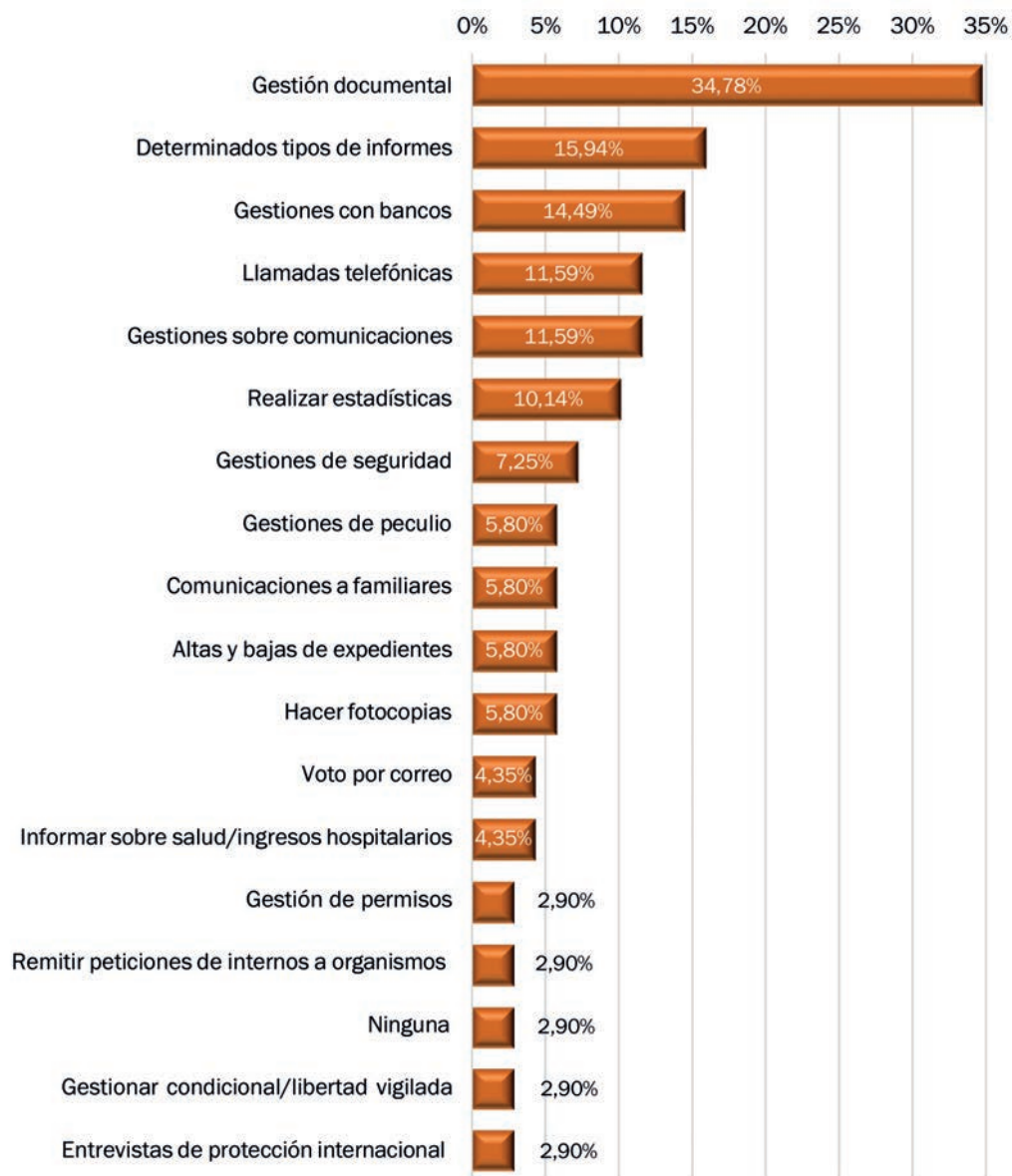


Gráfico 23. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Atención en situaciones de crisis emocionales.
- Asuntos sanitarios.
- Atender a los letrados.
- Autorizar que se hagan copias compulsadas del DNI.
- Contestar oficios a juzgados.
- Dar direcciones y teléfonos de internos e instituciones a otros profesionales.
- Dar por respondidas instancias en el sip.
- Dar recados del exterior al interior.
- Funciones que tienen que ver con la Junta de Tratamiento.
- Gestión de solicitud y recepción de analíticas de consumo de drogas.
- Gestionar ayudas económicas “automáticas”.
- Gestionar protocolos.
- Gestiones de asuntos económicos.
- Gestiones en SEPE.
- Hacer el plan de ejecución de TBC en centros cerrados.
- Justificación de ayudas económicas sin criterio social.
- Notificaciones de grado.
- Pedir cita para realizar analíticas.
- Petición de documentación ajena al Trabajo Social.
- Práctica de analíticas de control de consumo de tóxicos.
- Preparación de metadona.
- Rellenar modelos de aplicación de artículos concretos del R.P..
- Remitir fotocopias de documentación del interno a la familia.
- Secretaría.
- Seguimiento de liberados postpenitenciarios.

- Servicio de información.
- Solicitar certificados de permanencia.
- Solicitud de vida laboral.
- Tramitación de salidas puntuales.
- Tramitación de todo tipo de autorizaciones.

## 2.5. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales

Sobre 86 respuestas obtenidas, el 96,51% (83 personas), considera que existe un aumento de burocratización en las funciones que desarrollan trabajadoras y trabajadores sociales. Sólo 3 personas, el 3,49%, considera que no existe dicho aumento de la burocratización.

Total = 86	N	%
<b>SI existe aumento burocratización</b>	83	96,51%
<b>NO existe aumento burocratización</b>	3	3,49%

Tabla 29. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales

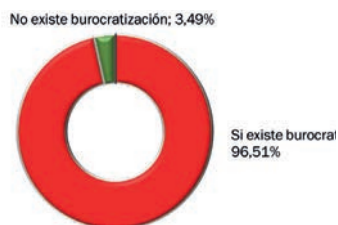


Gráfico 24. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales

## 2.6. Falta de información sobre las funciones del Trabajo Social

Sobre 88 respuestas obtenidas, el 95,45% (84 personas), considera que existe falta de información por parte de la organización penitenciaria y las personas responsables de los centros sobre cuáles son las funciones del Trabajo Social y la importancia que tiene para la consecución de la reinserción social de los/las internos/as. Sólo 4 personas, el 4,55%, considera que no existe dicha falta de información.

Total = 86	N	%
<b>SI existe falta de información</b>	84	95,45%
<b>NO existe falta de información</b>	4	4,55%

Tabla 30. Falta de información sobre las funciones del trabajo social



Gráfico 25. Falta de información sobre las funciones del trabajo social

Con anterioridad ya hemos señalamos que la falta de información por parte de la organización penitenciaria y las personas responsables de los centros aparece con fuerza en las narrativas cualitativas, con especial énfasis en el ámbito de centros penitenciarios:

*“Esas peticiones constantes, de informes, de cositas... es por desconocimiento de en qué consiste el trabajo social. Desconocimiento de los mandos”. CP.*

*“Creo que se debería conocer cuáles son las funciones del trabajador social, darlas a conocer. Yo creo que es necesaria una labor pedagógica. Que se entienda cuáles son las funciones principales del trabajador social o del trabajo social en instituciones penitenciarias”. CP.*

*“[Existe un] Desconocimiento generalizado de lo que es un trabajador social por parte de los compañeros”. CP.*

*“En los cursos de formación a los funcionarios, por supuesto, nunca aparece una trabajadora social para explicar las funciones del trabajador social, nunca. Entonces, ¿qué pasa? Que le da información el psicólogo o el jefe de servicios, total, que muchas veces cuando aparecen funcionarios nuevos no saben qué hace el trabajador social a lo largo de la práctica que lo van conociendo, le van diciendo pues esto si hago esto no hago”. CP.*

*“Creo que la institución penitenciaria realmente no conoce, no nos conoce, no conoce nuestra profesión, nuestras funciones, nuestras tareas, nuestros objetivos. Sí, habrá un protocolo, habrá un manual de intervención en Trabajo Social, pero lo que son, por decir de alguna manera, los que llevan las direcciones, la subdirección, los que gestionan desde arriba, es como que está potencialidad, la del Trabajo Social, no la tienen bien definida”. CIS.*

Esta situación de falta de información se ha señalado como una posible causa de la sobrecarga de tareas administrativas/burocráticas que experimenta el colectivo de trabajadoras/es sociales y que se analiza con mayor profundidad en el apartado 2.4. Tareas asignadas que no se corresponden con las propias del Trabajo Social.

## 2.7. Aportaciones sobre la organización de las funciones o tareas de la profesión

Explorado mediante una pregunta abierta, “Señale si lo desea alguna aportación en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debamos de considerar para elaborar propuestas”, se obtuvo respuesta de 70 personas, el 79,55%, por lo que 18 personas, el 20,45% no contestaron la pregunta.

Probablemente parte de esta baja tasa de respuesta pueda explicarse por fatiga del/a encuestado/a, dado que la pregunta era la número 22 de 29 y la quinta de una serie consecu-

tiva de pregunta abiertas, si bien también puede ser indicativo, en la parte de la muestra no respondiente, de cierta desafección hacia la institución y las posibilidades de llevar a cabo procesos de cambio.

Total = 88 personas	N	%
<b>Contestan</b>	70	79,55%
<b>No contestan</b>	18	20,45%

Tabla 31. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debemos de considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta. Tasa de respuesta

Total = 81 personas	N	%
<b>CON respuesta/s específica/s</b>	67	95,72%
<b>SIN respuesta/s específica/s</b>	3	4,28%

Tabla 32. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debemos de considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta. Tasa de respuestas válidas

Total = 67 personas - 106 respuestas	N	% respuestas	% personas
<b>Trabajar con la familia del interno y/o su entorno</b>	11	10,38%	16,42%
<b>Informar a compañeros/as y usuarios/as sobre funciones del TS</b>	10	9,43%	14,93%
<b>Disminuir trabajo burocrático</b>	8	7,55%	11,94%
<b>Formación</b>	5	4,72%	7,46%
<b>Delimitar funciones más concretas y adaptadas a la profesión</b>	5	4,72%	7,46%
<b>Más personal</b>	4	3,77%	5,97%
<b>Desarrollar trabajo con grupos</b>	4	3,77%	5,97%
<b>Visitas a domicilio</b>	4	3,77%	5,97%
<b>Participación en programas</b>	2	1,89%	2,99%
<b>Más coordinación externa</b>	2	1,89%	2,99%
<b>Coordinación externa</b>	2	1,89%	2,99%
<b>Dedicar más tiempo a la intervención individual</b>	2	1,89%	2,99%
<b>Asumir labores de gestión y dirección</b>	2	1,89%	2,99%
<b>Otras respuestas citadas una vez</b>	45	42,45%	4,35%

Tabla 33. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debemos de considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta

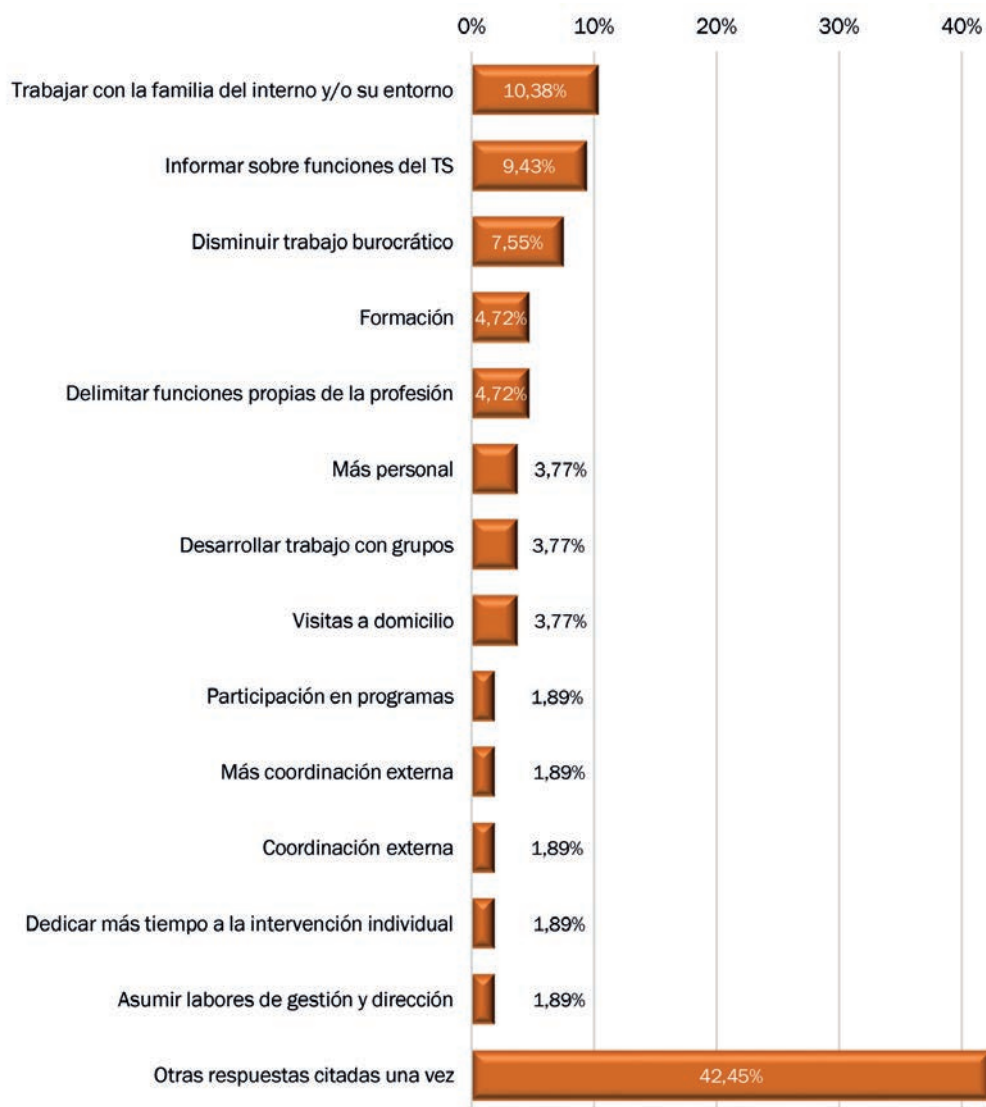


Gráfico 26. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que creemos que debemos considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción

Se han recogido 106 respuestas. De estas, 61, el 57,55%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 13 categorías. Hay 45 respuestas, el 42,45% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 13 categorías de agrupación construidas.

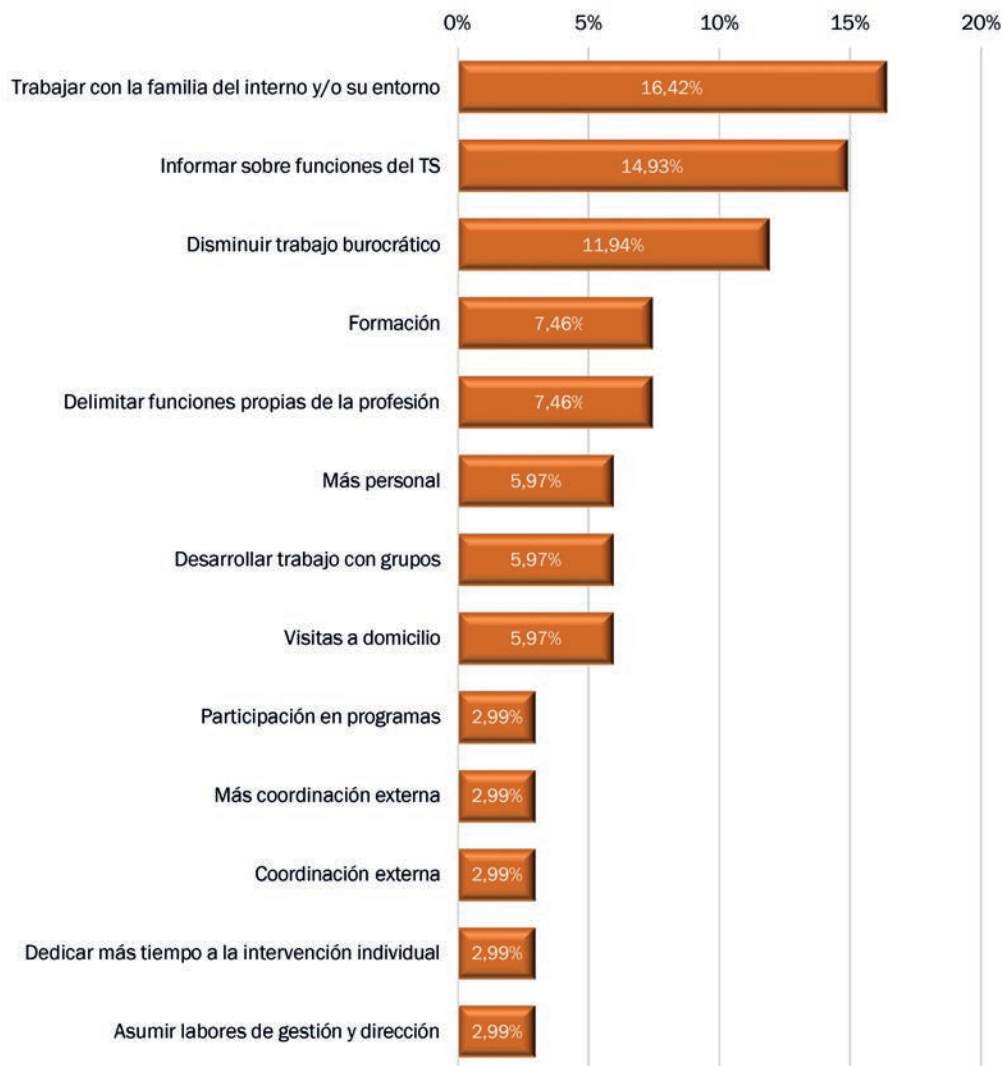


Gráfico 27. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debamos de considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

La categoría más citada es “Trabajar con la familia del interno y/o su entorno”, que aparece 11 veces e implica al 16,42% de las personas, seguida muy de cerca por “Informar a compañeros/as y usuarios/as sobre las funciones propias del Trabajo Social”, 10 veces, 14,93% de las personas, y “Disminuir el trabajo burocrático”, 8 personas, 11,94% de las personas.

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Acompañamiento real dentro y también en el exterior.
- Aportaciones teóricas.
- Ayudar a las madres y padres a contarle a los hijos donde está el progenitor, considerar los vis a vis (turnos de tarde para que no falten al colegio) y que exista habitaciones preparadas para los niños, no tan frías (ejemplo prisiones Catalanas).
- Búsqueda de recursos.
- Cada vez es más habitual que las Instrucciones establezcan los protocolos de actuación sin establecer criterios de adjudicación a los distintos profesionales.
- Al final es la Dirección/subdirección quién dice quién hace que con mucho cuidado a no cabrear a ciertos profesionales/personas.
- Coordinación.
- Coordinación interna.
- Creo que se debe articular mejor la figura de la Coordinadora TS, especialmente en centros pequeños, pues termina siendo un “puesto vacante” de Trabajo Social al no tener asignadas las funciones propias de la profesión y no existir una necesidad continua y exclusiva de organización del Departamento.
- Dedicar más tiempo al TS real.
- Desarrollar programas desde el trabajo social.
- Desarrollar un trabajo en equipo igualitario.
- Después de más de XX años trabajando y haciendo aportaciones continuas sin un resultado, solo se ha aumentado el trabajo burocrático, tengo poca confianza en que algo cambie.
- Digitalizar la institución.
- Dotarnos de más autonomía y mando sobre nuestra materia. Es humillante y nos degrada la falta de autonomía.
- El espacio del trabajo social en los SGPYMA se desvirtúa por la presión asistencial y por la desprofesionalización de las tareas impulsada por el centro directivo, poco interesado en que este sea un espacio privilegiado de trabajo social, y su deseo de convertirlo en



meros tramitadores de planes, reduciendo el espacio de intervención profesional con las personas penadas.

- El trabajador social debería tener el cargo de subdirector de tratamiento.
- El trabajo social no es la tramitación de papeles.
- El/la trabajador/a social no es considerado en pie de igualdad con otros miembros de los equipos técnicos y la Junta de Tratamiento (bien es cierto que ello depende también de qué equipos directivos y qué personas concretas de otras profesiones estén al lado), es considerado en muchos casos una especie de “pasantes” de la Junta para realizar tareas auxiliares y el trabajo invisible para que después aportar y que se tomen decisiones. Además, no se tienen posibilidades de promoción y coordinación o mando de equipos a la que trasladar toda la experiencia acumulada a lo largo de tantos y tantos años; somos muchas veces los miembros con más experiencia y de estos equipos, pero continuamos eternamente siendo apéndices o auxiliares, a otros se les supone solo por el título que ya en sí confiere estatus y rol de mando.
- En este sentido se ha evolucionado muy satisfactoriamente, quedando muy delimitadas nuestras funciones siendo antes un “cajón de sastre” de muchos departamentos
- Funcionarización del personal laboral.
- Gestión.
- Informatización de los protocolos.
- Insisto en la apertura a los recursos externos como algo obligatorio para poder desarrollar nuestra profesión en los centros penitenciarios.
- Investigación.
- La cuestión es que el rol del trabajo social está sujeto a las decisiones de otros profesionales que no tienen el punto de vista de la profesión, por lo que en ocasiones o mejor por lo general las funciones, propuestas quedan relegadas, desplazadas o rechazadas.
- Más apoyo de la dirección.
- Más claridad en las funciones de la Coordinación de Trabajo Social.
- Más coordinación interna.
- Más protocolos de actuación con diferentes administraciones e instituciones.
- Más relevancia en la decisión de cambio de módulo.

- Mayor autonomía y participación en los programas de tratamiento.
- No realización de notificación de autos judiciales.
- No realización de tareas administrativas.
- No ser filtro de recepción de llamadas.
- Nuestra coordinadora trabaja muy poco. Dedicar mucho tiempo a enjuiciar nuestro trabajo siendo ella una incompetente.
- Participación activa en la elaboración de proyectos y representación en los órganos de dirección y organización.
- Participación activa en los programas de tratamiento.
- Planificación a corto medio y largo plazo con el equipo técnico.
- Prevención.
- Que el departamento de trabajo social no sea el servicio de información del resto de los departamentos.
- Que la organización de funciones no dependa del director de turno, sino que dependan de un servicio central que este compuesto por trabajadores sociales, que son quienes tienen el conocimiento sobre nuestras funciones.
- Que no utilicen el departamento de trabajo social como cajón desastre y que el mismo tenga que realizar informes a los distintos departamentos que no quieren realizar de forma correcta sus funciones.
- Que se nos deje de tratar como a trabajadores de segunda categoría, lo cual parece que muchas veces es percibido por el interno y sus familiares.
- Teletrabajo.
- Tener en cuenta sus necesidades y sus funciones.
- Tiempo para creación y motivación de recursos sociales a través de las instituciones y de la empresa privada.



## ÁREA 3.

### PERCEPCIÓN DE TIEMPOS DEDICADOS

La percepción de tiempos dedicados mensualmente se exploró mediante una escala que ofrecía seis opciones de respuesta por rangos porcentuales:

- ✓ 0%
- ✓ 1-20%
- ✓ 20-40%
- ✓ 40-60%
- ✓ 60-80%
- ✓ 80-100%

La escala se aplicó a **16 actividades**, presentadas en la encuesta en el siguiente orden:

- ✓ Junta de tratamiento (prepararla).
- ✓ Junta de tratamiento (informes y modelos).
- ✓ Atención de demandas individuales.
- ✓ Atención de demandas familiares.
- ✓ Gestiones/coordinación externa.
- ✓ Gestiones/coordinación interna.
- ✓ Visitas a domicilio.
- ✓ Participación en programas.
- ✓ Elaboración de diagnóstico social.
- ✓ Elaboración de informes ajenos.
- ✓ Visitar recursos externos.
- ✓ Salidas programadas.
- ✓ Acompañamiento a personas internas en el exterior.
- ✓ Atención telefónica de información ajena al departamento.
- ✓ Atención telefónica propia.
- ✓ Búsqueda de recursos para la reinserción.

Los datos obtenidos deben ser analizados con ciertas cautelas y en cualquier caso a la luz de las opciones metodológicas aplicadas en la pregunta de investigación. En concreto, sugerimos tomar en consideración dos hechos relevantes:

- ✓ El número de actividades exploradas es elevado, 16, lo cual puede contribuir a que la persona encuestada tenga mayores dificultades para ofrecer información ajustada a la situación real y podría explicar la sobre ponderación de datos en algunas personas.
- ✓ Los rangos ofrecidos como opciones de respuesta tienen una amplitud elevada, 20 puntos porcentuales, excepto en la primera opción que es 0%. Esto puede contribuir igualmente a que se sobre ponderen algunos datos. En un test de calidad del dato convertimos las respuestas emitidas a valor único, sustituyendo la respuesta de rango por el valor de cada rango ofrecido (1-20% = 9,5%, 20-40% = 30% y así sucesivamente), para, a continuación, calcular los sumatorios de cada persona encuestada. Hemos encontrado que en 54 casos (el 61,36% de la muestra) su sumatorio es mayor del 200% y en 25 casos (el 28,40%) es mayor del 400%. Lógicamente en el test en el que se sustituye el valor de rango por el valor inferior del mismo (1-20% = 1%, 20%-40% = 20% y así sucesivamente) este efecto se minimiza, pero aún en este caso tenemos 41 casos (el 46,59%) por encima del 200% y 14 (15,90%) por encima del 400%.

Hemos encontrado cuatro actividades a las que se dedica el 0% de la jornada laboral (no se llevan a cabo) en valores superiores al 80% de la muestra. Se trata de las visitas a domicilio (el 90,91% de la muestra no las realiza), el “Acompañamiento exterior de personas internas” (89,77%), las salidas programadas (84,09%) y las “Visitas a recursos externos” (80,68%). En el resto de acciones la frecuencia de profesionales que no desarrollan las tareas mencionadas va disminuyendo desde el quinto valor (“Participación en programas”, no la desarrollan el 42,05%) hasta el valor mínimo que encontramos en la “Atención de demandas individuales” que no desarrolla el 4,55% de la muestra.

En la opción de dedicación 1-20% de la jornada laboral mensual, las tres frecuencias más altas se encuentran en las actividades “Atención telefónica ajena al departamento” (55,68% de la muestra),

“Gestiones/coordinación externa” (53,41%) y “Elaboración de informes ajenos a la junta de tratamiento”(51,14%).

En la opción de dedicación 20-40% de la jornada laboral mensual, las tres frecuencias más altas se encuentran en las actividades “Atención telefónica propia” (30,68% de la muestra), “Preparar la junta de tratamiento” (27,27%) y “Atención demandas individuales” (25,00%).

En la opción de **dedicación 40-60%** de la jornada laboral mensual, las tres frecuencias más altas se encuentran en las actividades “Atención demandas individuales” (15,91% de la muestra), “Elaborar informes y modelos para la junta de tratamiento” (14,77%) y “Gestiones y coordinación interna” (13,64%).

En la opción de **dedicación 60-80%** de la jornada laboral mensual, las tres frecuencias más altas se encuentran en las actividades “Atención demandas individuales” (19,32% de la muestra), “Preparar la junta de tratamiento” (19,32%) y “Atención telefónica propia” (18,18%).

Por último, en la opción de **dedicación 80-100%** de la jornada laboral mensual, las tres frecuencias más altas se encuentran en las actividades “Atención demandas individuales” (7,95% de la muestra), “Gestiones y coordinación interna” (5,68%) y “Atención telefónica de información ajena al departamento” 5,68%).

**A continuación:**

- ✓ Vea las tablas de datos y gráficos de este apartado a partir de la página siguiente o
- ✓ Vea la tabla resumen de la percepción del tiempo mensual dedicado a diferentes tareas (tabla 50) o
- ✓ Pase al siguiente apartado, 4. Área 4. Reconocimiento y relevancia de la profesión.

Total = 88	N	%
0%	11	12,50%
1% - 20%	24	27,27%
20% - 40%	24	27,27%
40% - 60%	11	12,50%
60% - 80%	17	19,32%
80% - 100%	1	1,14%

Tabla 34. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (prepararla)

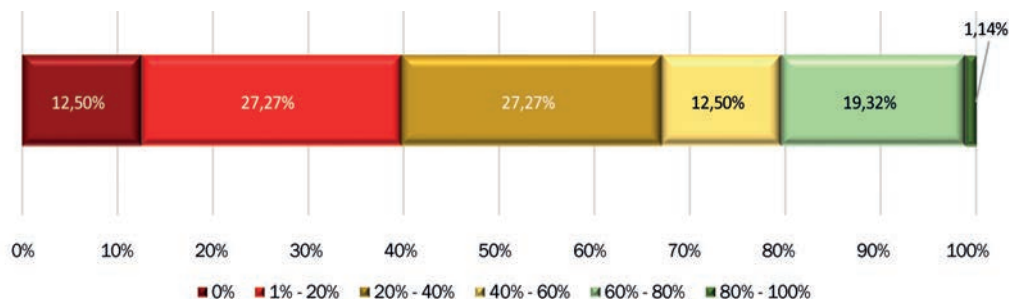


Gráfico 28. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (prepararla)

Total = 88	N	%
0%	10	11,36%
1% - 20%	35	39,77%
20% - 40%	18	20,45%
40% - 60%	13	14,70%
60% - 80%	11	12,50%
80% - 100%	1	1,14%

Tabla 35. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (informes y modelos)

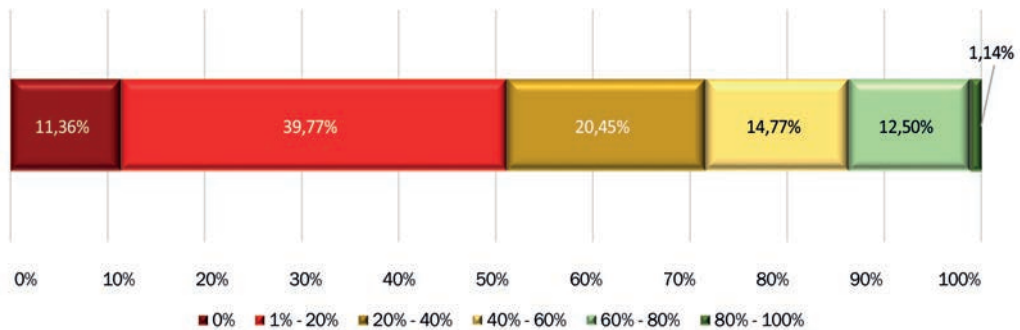


Gráfico 29. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (INFORMES Y MODELOS)

Total = 88	N	%
0%	4	4,55%
1% - 20%	24	27,27%
20% - 40%	22	25,00%
40% - 60%	14	15,91%
60% - 80%	17	19,32%
80% - 100%	7	7,95%

Tabla 36. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas individuales

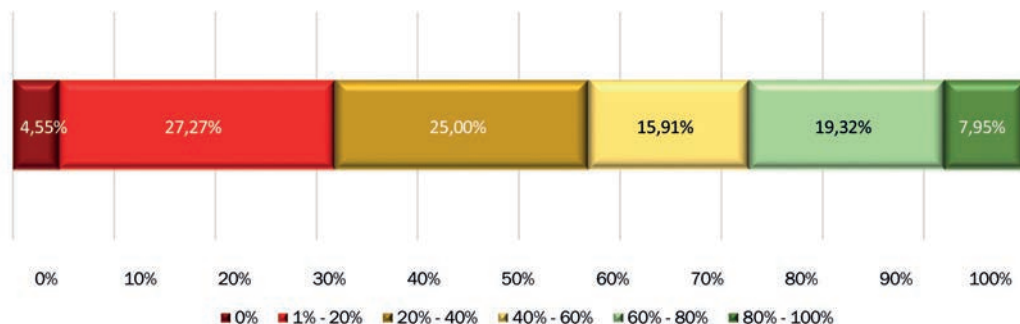


Gráfico 30. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas individuales

Total = 88	N	%
0%	9	10,23%
1% - 20%	39	44,32%
20% - 40%	21	23,86%
40% - 60%	5	5,68%
60% - 80%	12	13,64%
80% - 100%	2	2,27%

Tabla 37. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas familiares

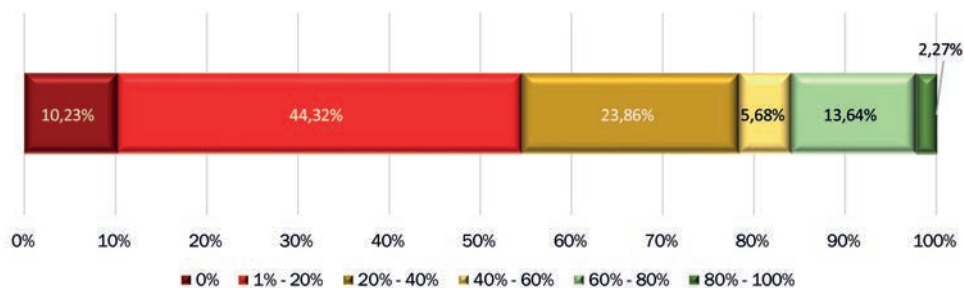


Gráfico 31. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas familiares



Total = 88	N	%
0%	10	11,36%
1% - 20%	47	53,41%
20% - 40%	19	21,59%
40% - 60%	7	7,95%
60% - 80%	4	4,55%
80% - 100%	1	1,14%

Tabla 38. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordiación externa

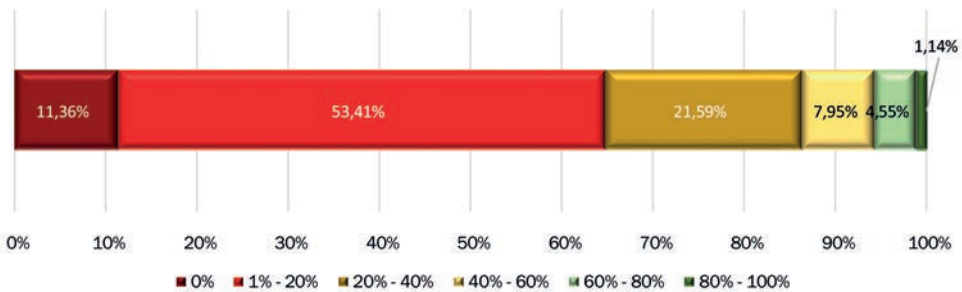


Gráfico 32. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordiación externa

Total = 88	N	%
0%	9	10,23%
1% - 20%	44	50,00%
20% - 40%	13	14,77%
40% - 60%	12	13,64%
60% - 80%	5	5,68%
80% - 100%	5	5,68%

Tabla 39. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordiación interna

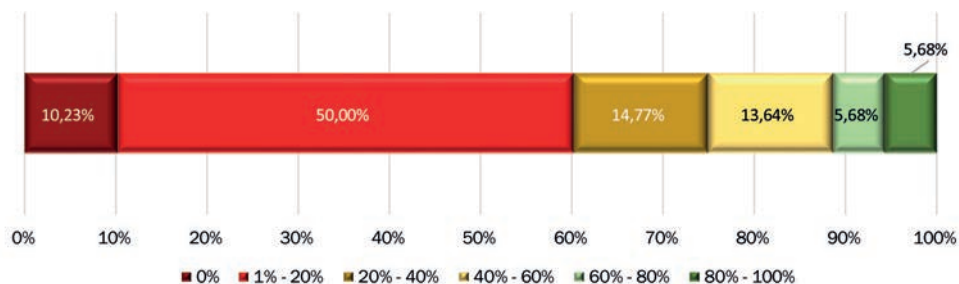


Gráfico 33. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordinación interna

Total = 88	N	%
0%	80	90,91%
1% - 20%	6	6,82%
20% - 40%	2	2,27%
40% - 60%	0	0,00%
60% - 80%	0	0,00%
80% - 100%	0	0,00%

Tabla 40. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitas a domicilio

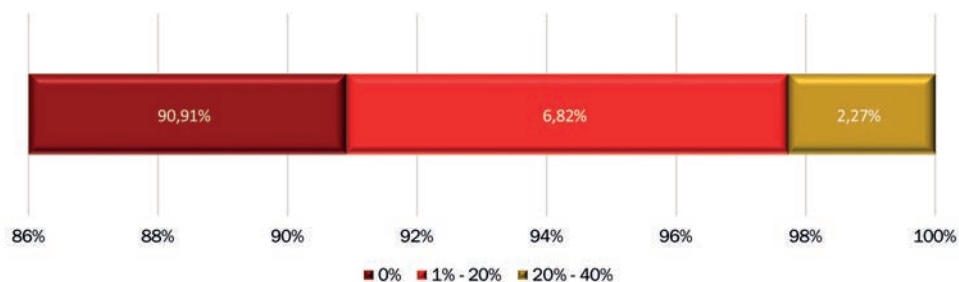


Gráfico 34. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitas a domicilio

Total = 88	N	%
0%	37	42,05%
1% - 20%	28	31,82%
20% - 40%	11	12,50%
40% - 60%	4	4,55%
60% - 80%	3	3,41%
80% - 100%	5	5,68%

Tabla 41. Percepción del tiempo mensual dedicado a la participación en programas

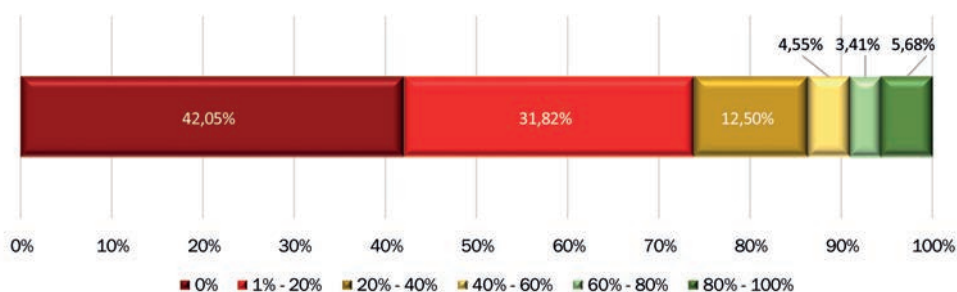


Gráfico 35. Percepción del tiempo mensual dedicado a la participación en programas

Total = 88	N	%
0%	27	30,68%
1% - 20%	42	47,73%
20% - 40%	13	14,77%
40% - 60%	3	3,41%
60% - 80%	3	3,41%
80% - 100%	0	0,00%

Tabla 42. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración de diagnóstico social

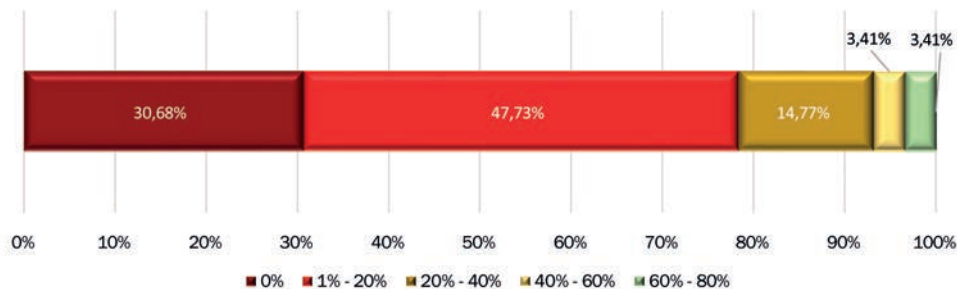


Gráfico 36. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración de diagnóstico social

Total = 88	N	%
0%	11	12,50%
1% - 20%	45	51,14%
20% - 40%	21	23,86%
40% - 60%	5	5,68%
60% - 80%	5	5,68%
80% - 100%	1	1,14%

Tabla 43. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración informes ajenos

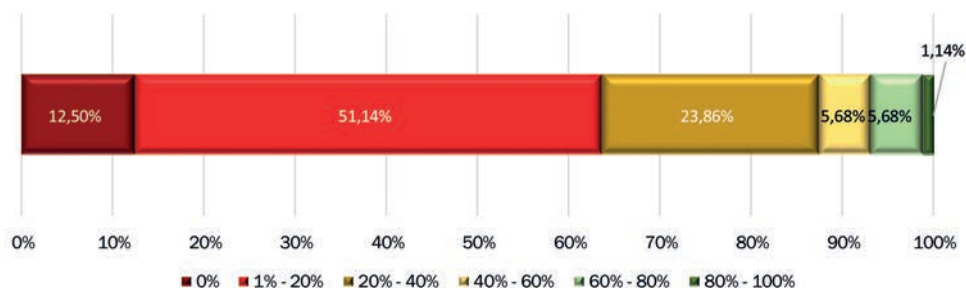


Gráfico 37. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración informes ajenos

Total = 88	N	%
0%	71	80,68%
1% - 20%	15	17,05%
20% - 40%	2	2,27%
40% - 60%	0	0,00%
60% - 80%	0	0,00%
80% - 100%	0	0,00%

Tabla 44. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitar recursos externos

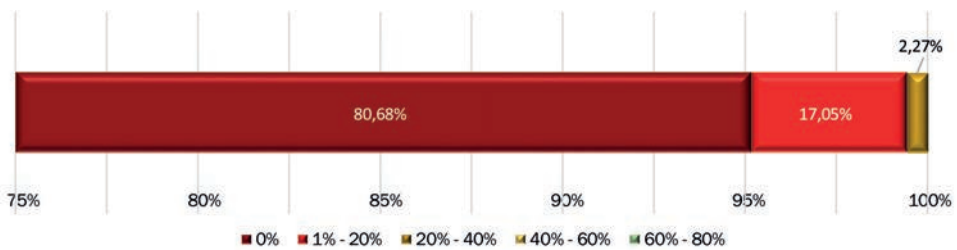


Gráfico 38. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitar recursos externos

Total = 88	N	%
0%	74	84,09%
1% - 20%	11	12,50%
20% - 40%	2	2,27%
40% - 60%	0	0,00%
60% - 80%	1	1,14%
80% - 100%	0	0,00%

Tabla 45. Percepción del tiempo mensual dedicado a salidas programadas

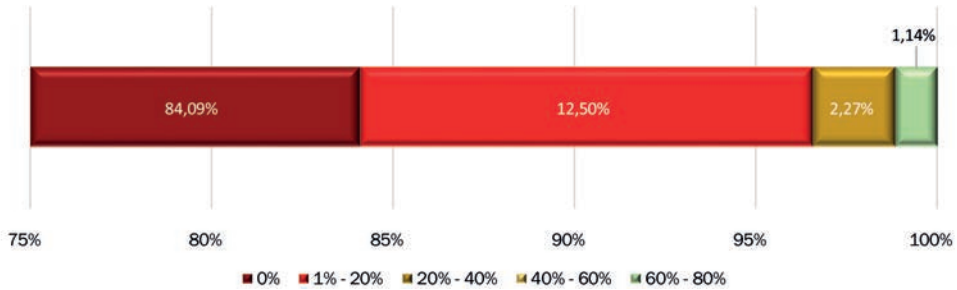


Gráfico 39. Percepción del tiempo mensual dedicado a salidas programadas

Total = 88	N	%
0%	79	89,77%
1% - 20%	8	9,09%
20% - 40%	1	1,14%
40% - 60%	0	0,00%
60% - 80%	0	0,00%
80% - 100%	0	0,00%

Tabla 46. Percepción del tiempo mensual dedicado al acompañamiento a personas internas en el exterior

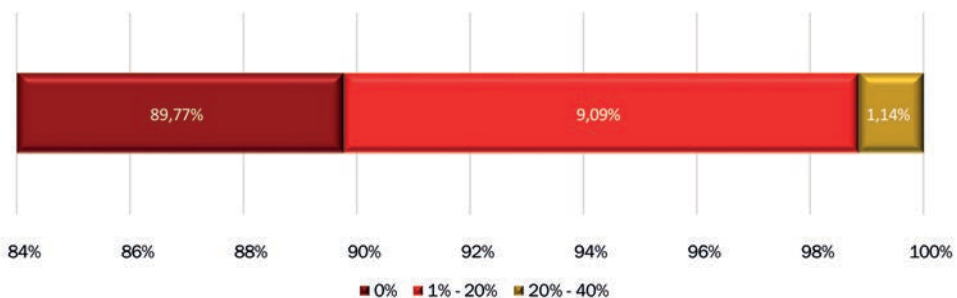


Gráfico 40. Percepción del tiempo mensual dedicado al acompañamiento a personas internas en el exterior

Total = 88	N	%
0%	5	5,68%
1% - 20%	49	55,68%
20% - 40%	18	20,45%
40% - 60%	7	7,95%
60% - 80%	4	4,55%
80% - 100%	5	5,68%

Tabla 47. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica de información ajena al departamento

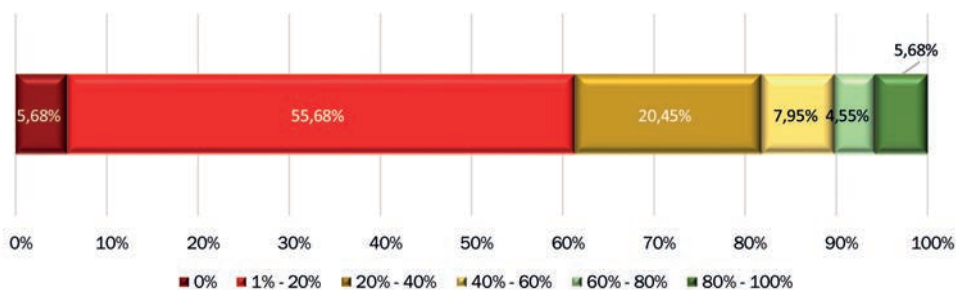


Gráfico 41. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica de información ajena al departamento

Total = 88	N	%
0%	8	9,09%
1% - 20%	28	31,82%
20% - 40%	27	30,68%
40% - 60%	8	9,09%
60% - 80%	16	18,18%
80% - 100%	1	1,14%

Tabla 48. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica propia

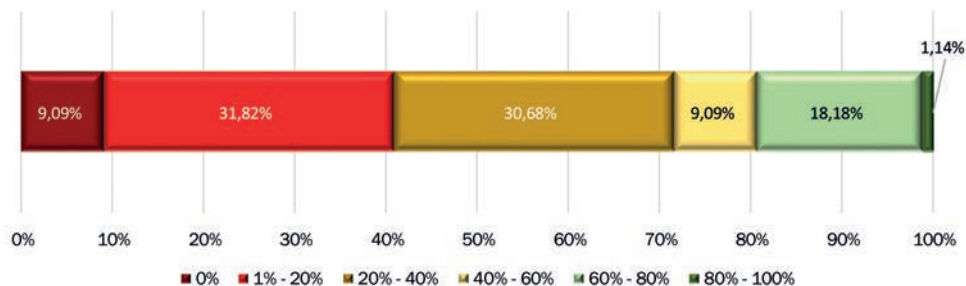


Gráfico 42. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica propia

Total = 88	N	%
0%	22	25,00%
1% - 20%	43	48,86%
20% - 40%	11	12,50%
40% - 60%	5	5,68%
60% - 80%	5	5,68%
80% - 100%	2	2,27%

Tabla 49. Percepción del tiempo mensual dedicado a la búsqueda de recursos para la reinserción

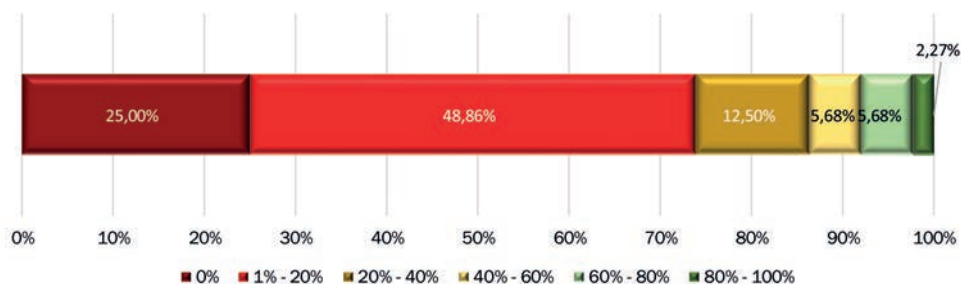


Gráfico 43. Percepción del tiempo mensual dedicado a la búsqueda de recursos para la reinserción



Total = 88	0%	1-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%
Visitas a domicilio	90,91%	6,82%	2,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Acompañamiento ext. a personas internas	89,77%	9,09%	1,14%	0,00%	0,00%	0,00%
Salidas programadas	84,09%	12,50%	2,27%	1,14%	0,00%	0,00%
Visitas a recursos externos	80,68%	17,05%	2,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Participación en programas	42,05%	31,82%	12,50%	4,55%	3,41%	5,68%
Elaboración diagnóstico social	30,68%	47,73%	14,77%	3,41%	3,41%	0,00%
Búsqueda recursos para la reinserción	25,00%	48,86%	12,50%	5,68%	5,68%	2,27%
Elaboración informes ajenos a Junta de Tto.	12,50%	51,14%	23,86%	5,68%	5,68%	1,14%
Junta de Tratamiento. Prepararla	12,50%	27,27%	27,27%	12,50%	19,32%	1,14%
Junta de Tratamiento. Informes y modelos	11,36%	39,77%	20,45%	14,77%	12,50%	1,14%
Gestiones/coordinación externa	11,36%	53,41%	21,59%	7,95%	4,55%	1,14%
Atención demandas familiares	10,23%	44,32%	23,86%	5,68%	13,64%	2,27%
Gestiones/coordinación interna	10,23%	50,00%	14,77%	13,64%	5,68%	5,68%
Atención telefónica propia	9,09%	31,82%	30,68%	9,09%	18,18%	1,14%
Att. telefónica de información ajena al Dpto.	5,68%	55,68%	20,45%	7,95%	4,55%	5,68%
Atención demandas individuales	4,55%	27,27%	25,00%	15,91%	19,32%	7,95%



Ordenado de mayor a menor frecuencia en la opción 0%

Tabla 50. Resumen de la percepción del tiempo mensual dedicado a diferentes tareas





## ÁREA 4.

### RECONOCIMIENTO Y RELEVANCIA DE LA PROFESIÓN

En esta área se han explorado tres dimensiones de información:

4.1. Adecuación del reconocimiento social y laboral, en comparación con otros profesionales del equipo técnico y en comparación con otros sectores

4.2. Relevancia del Trabajo Social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Todas las personas encuestadas. Se consideran siete subdimensiones:

- ✓ En la presencia dentro de la SGIP.
- ✓ En el diseño de directrices desde la SGIP.
- ✓ En la elaboración de Programas de Tratamiento.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En la toma de decisiones.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al TS.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción.

4.3. Relevancia del Trabajo Social. Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social.

Se consideran siete subdimensiones:

- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección.
- ✓ En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento.
- ✓ En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En la toma de decisiones.
- ✓ En el área de interior/seguridad.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción.

4.4. Relevancia del Trabajo Social. Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas.

Se consideran cuatro subdimensiones:

- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección.
- ✓ En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En la toma de decisiones.

#### 4.1. Adecuación del reconocimiento social y laboral

Se exploró la adecuación del reconocimiento social y laboral percibido por profesionales de Trabajo Social de Instituciones Penitenciarias en comparación con dos dimensiones:

- ✓ Otros profesionales del equipo técnico y
- ✓ Profesionales del Trabajo Social en otros sectores.

Los resultados en ambas dimensiones dibujan un panorama perceptivo de fuerte agravio y posición desventajosa, en tanto en cuanto el 96,51% de las personas encuestadas considera que el reconocimiento social y laboral que se tiene al trabajador/a social de Instituciones Penitenciarias no es el adecuado en comparación al que se tiene a otros profesionales pertenecientes al equipo técnico y el 93,98% considera que no es adecuado en comparación con profesionales del Trabajo Social en otros sectores.

Responde a la pregunta “¿El reconocimiento social y laboral que se tiene al trabajador/a social de Instituciones Penitenciarias es el adecuado en comparación al que se tiene a otros profesionales pertenecientes al equipo técnico?”

Total = 86	N	%
No	83	96,51%
Si	3	3,49%

Tabla 51. Reconocimiento social y laboral interno frente a equipo técnico



Gráfico 45. Reconocimiento social y laboral interno frente a otros sectores

## 4.2 Relevancia del Trabajo Social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

En este caso la relevancia se exploró con toda la muestra y mediante una escala que ofrecía como opciones de respuesta “Ninguna”, “Poca”, “Bastante” y “Mucha” aplicada a, recordamos, siete subdimensiones:

- ✓ En la presencia dentro de la SGIP.
- ✓ En el diseño de directrices desde la SGIP.
- ✓ En la elaboración de Programas de Tratamiento.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En la toma de decisiones.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al TS.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción.

En estas siete categorías la **frecuencia mínima de respuesta** se encuentra en “Mucha”, primer reflejo de una extendida percepción de que la relevancia del Trabajo Social en la SGIP no es elevada. Así mismo, en todas las categorías la **frecuencia máxima de respuesta** es “Poca”, excepto en la “Toma de decisiones” que es “Ninguna”. Las frecuencias de respuesta que se ubican en la categoría “Poca” van del 50% “En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción” al 63,64% “En la presencia dentro de la SGIP”. La opción “Ninguna” recibe el 57,95% de las respuestas en la categoría “Toma de decisiones”.

Convertidas las opciones de respuesta a escala numérica en la que 1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante y 4 = Mucha, las **modas y medianas** de todas las categorías se ubican en el valor 2, excepto en la toma de decisiones que es 1. Todos los **promedios** quedan por debajo del valor 2, excepto en la categoría “En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al TS” que es 2,13. Esta es la categoría con mejores valoraciones. Como hemos señalado, su frecuencia máxima de respuesta está en la opción “Poca”, pero aparece un factor diferencial con respecto al resto de categorías porque en la opción “Bastante” recibe el 23,86% de las respuestas; téngase en cuenta que la segunda categoría con mayor

frecuencia de respuesta en la opción “Bastante” sólo alcanza el 6,82% de las respuestas (“Diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción”).

En definitiva, la relevancia percibida por la muestra es muy limitada en todas las categorías estudiadas. Más del 90% de las personas encuestadas piensan que la relevancia del Trabajo Social en la SGIP es poca o ninguna en estas cuestiones:

- ✓ En la presencia dentro de la SGIP: 90,91%.
- ✓ En el diseño de directrices desde la SGIP: 93,18%.
- ✓ En la elaboración de Programas de Tratamiento: 92,04%.
- ✓ En la planificación de los servicios: 92,04%.
- ✓ En la toma de decisiones: 95,45%.
- ✓ En la planificación de los servicios: 92,04%.

Las dos restantes categorías obtienen estos resultados al agregar las respuestas poca y ninguna:

- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al TS: 71,59%.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción: 89,77%.

Pese a estas valoraciones hay un hecho destacable con lectura positiva y que tiene que ver con la llegada de dos profesionales del Trabajo Social a la secretaria general:

*“Para mí lo principal, o el pistoletazo de salida, ha sido que llegue gente a la Secretaría General. Que llegó Luis, primero. Luego llegó Esperanza y eso ha sido tremendo, ¿eh? Nunca se había visto que llegase gente a la secretaria general de Trabajo Social. Nunca había habido ningún trabajador social en la Secretaría General. Entonces, eso al final ha sido para mí, la locomotora de nuestro cambio”. CP.*

*“Yo recuerdo llegar a secretaria y ser, o sea, como ya te digo, como un elefante en una empresa de hormigas, por decirte algo, y de repente llego él [Luis Verdú] y fue como, dios mío, qué maravilla. Ya poder tener a alguien que tenga la capacidad, esa visión global y un poco estar presente en todo. Y precisamente, gracias a que está presente en muchas más cosas, existe nuestra disciplina de hoy en muchísimos proyectos, en muchísimas decisiones. O sea, yo creo que es de las mejores cosas que ha pasado en todos estos tiempos con nuestra disciplina, creo*

que es un éxito. Y ya después llegó Esperanza y es como el complemento perfecto para él mismo porque se complementan muchísimo". SGPyMA.

A continuación:

- ✓ Acceda a las tablas de datos y gráficos de este apartado a partir de la siguiente página o
- ✓ Pase al siguiente apartado, 4.3. Relevancia del Trabajo Social. Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social

Total = 88	N	%
Ninguna	24	27,27%
Poca	56	63,64%
Bastante	5	5,68%
Mucha	3	3,41%

Tabla 53. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la presencia dentro de la SGIP

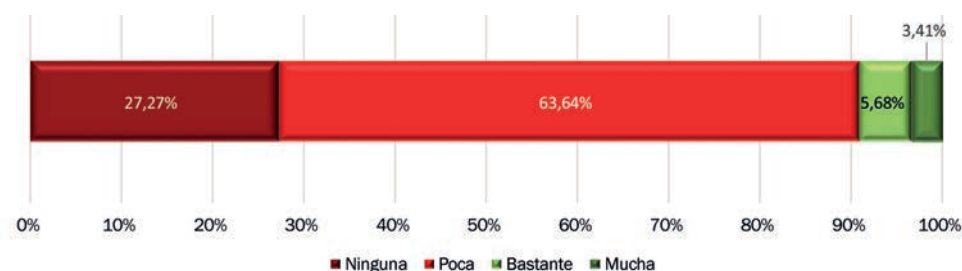


Gráfico 46. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la presencia dentro de la SGIP

Total = 88	N	%
Ninguna	36	40,91%
Poca	46	52,27%
Bastante	3	3,41%
Mucha	3	3,41%

Tabla 54. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño de directrices desde la SGIP



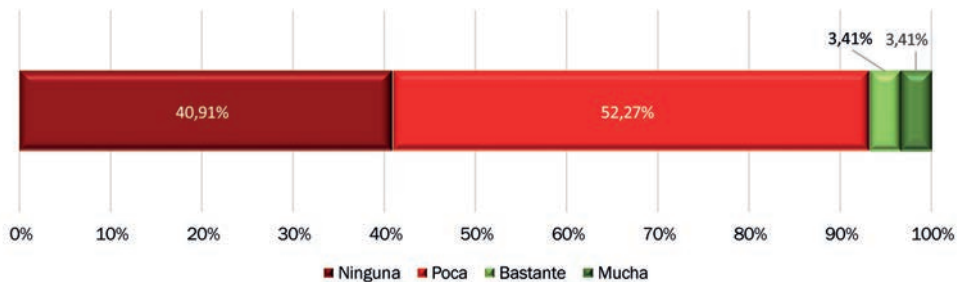


Gráfico 47. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño de directrices desde la SGIP

Total = 88	N	%
Ninguna	32	36,36%
Poca	49	55,68%
Bastante	4	4,55%
Mucha	3	3,41%

Tabla 55. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la elaboración de programas de tratamiento

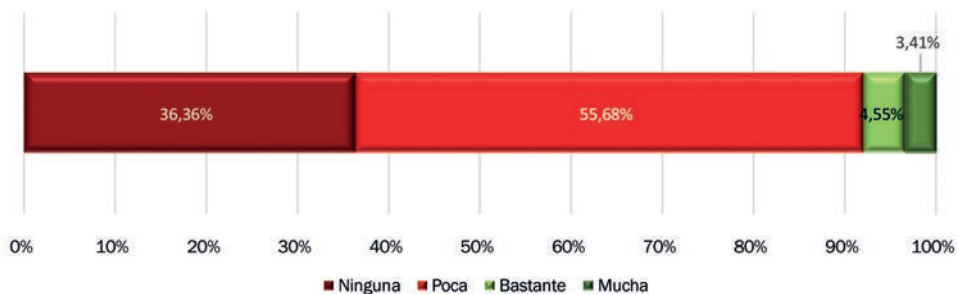


Gráfico 48. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la elaboración de programas de tratamiento

Total = 88	N	%
Ninguna	40	45,45%
Poca	41	46,59%
Bastante	4	4,55%
Mucha	3	3,41%

Tabla 56. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la planificación de los servicios

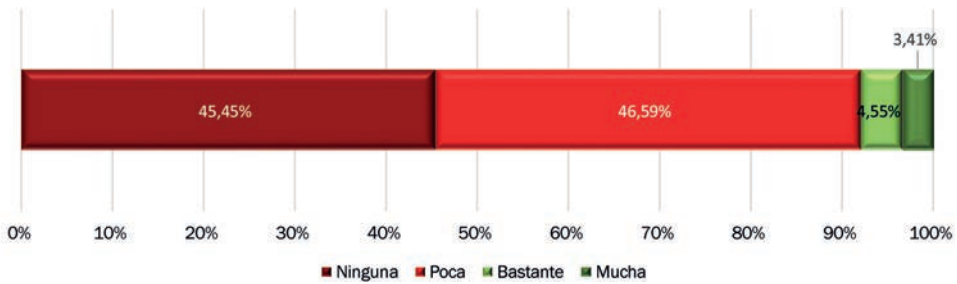


Gráfico 49. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la planificación de los servicios

Total = 88	N	%
Ninguna	51	57,95%
Poca	33	37,50%
Bastante	1	1,14%
Mucha	3	3,41%

Tabla 57. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la toma de decisiones

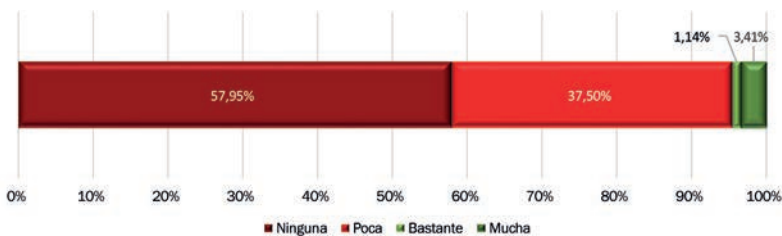


Gráfico 50. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la toma de decisiones

Total = 88	N	%
Ninguna	18	20,45%
Poca	45	51,14%
Bastante	21	23,86%
Mucha	4	4,55%

Tabla 58. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al trabajo social

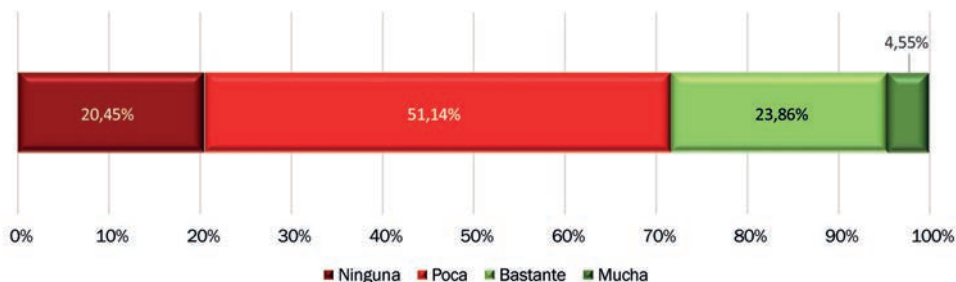


Gráfico 51. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al trabajo social

Total = 88	N	%
Ninguna	35	39,77%
Poca	44	50,00%
Bastante	6	6,82%
Mucha	3	3,41%

Tabla 59. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción

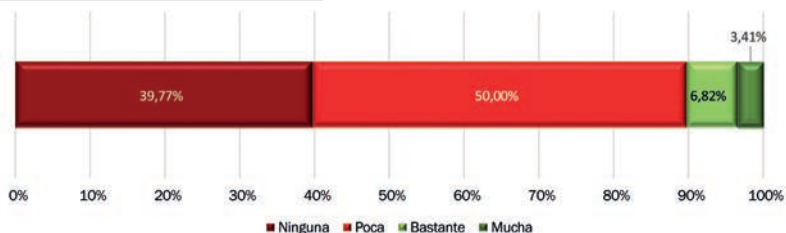


Gráfico 52. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción

Total = 88	Ninguna	Poca	Bastante	Mucha
En la presencia dentro de la SGIP	27,27%	63,64%	5,68%	3,41%
En el diseño de directrices desde la SGIP	40,91%	52,27%	3,41%	3,41%
En la elaboración de Programas de Tratamiento	36,36%	55,68%	4,55%	3,41%
En la planificación de los servicios	45,45%	46,59%	4,55%	3,41%
En la toma de decisiones	57,95%	37,50%	1,14%	3,41%
En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al TS	20,45%	51,14%	23,86%	4,55%
En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos dereeducación y reinserción	39,77%	50,00%	6,82%	3,41%



Tabla 60. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

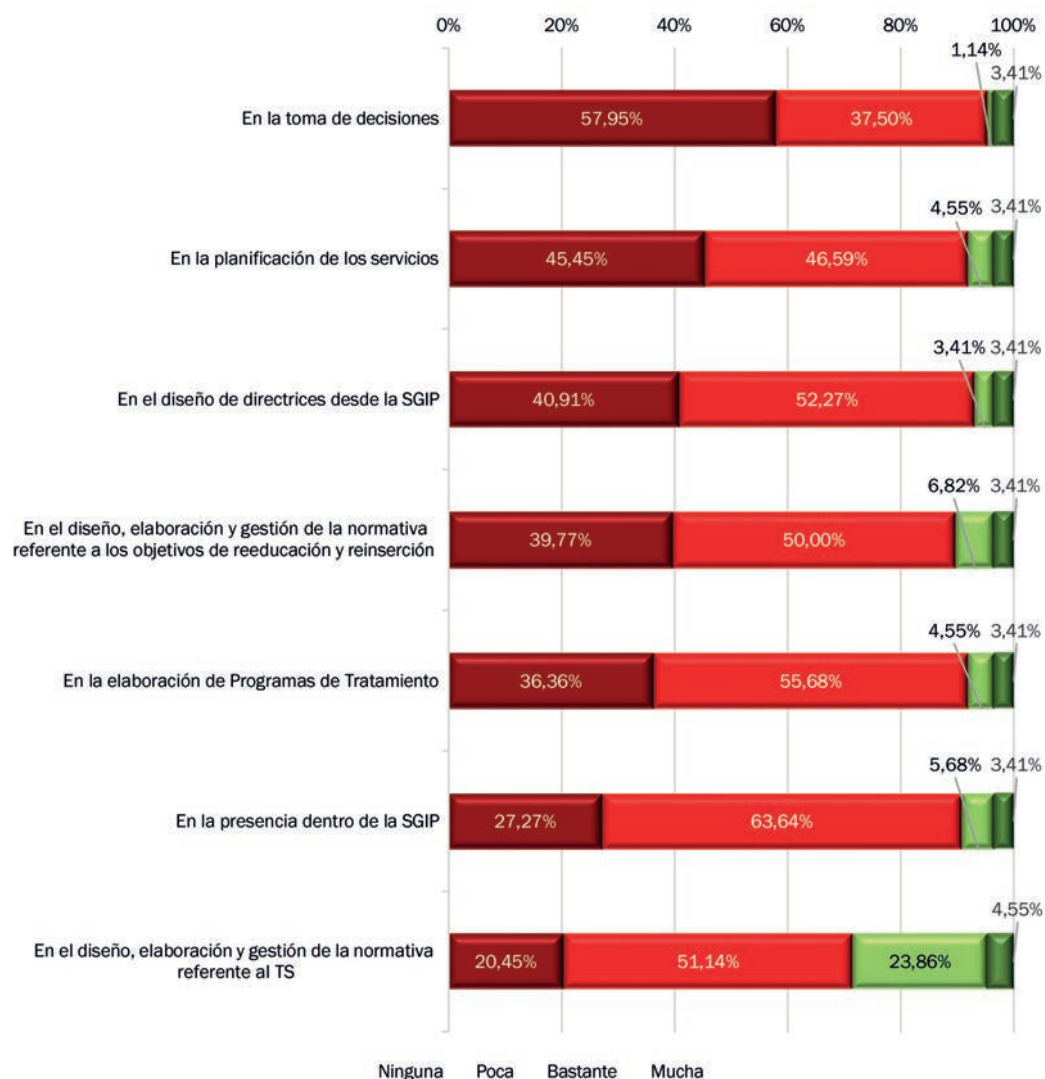


Tabla 60. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante / 4 = Mucha

Total = 88	Media	Moda	Mediana	Desv.Típ.
<b>En la presencia dentro de la SGIP</b>	1,85	2	2	0,67
<b>En el diseño de directrices desde la SGIP</b>	1,69	2	2	0,70
<b>En la elaboración de Programas de Tratamiento</b>	1,75	2	2	0,70
<b>En la planificación de los servicios</b>	1,66	2	2	0,73
<b>En la toma de decisiones</b>	1,50	1	1	0,69
<b>En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al TS</b>	2,13	2	2	0,79
<b>En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción</b>	1,74	2	2	0,73

Tabla 61. Estadísticos básicos sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante / 4 = Mucha

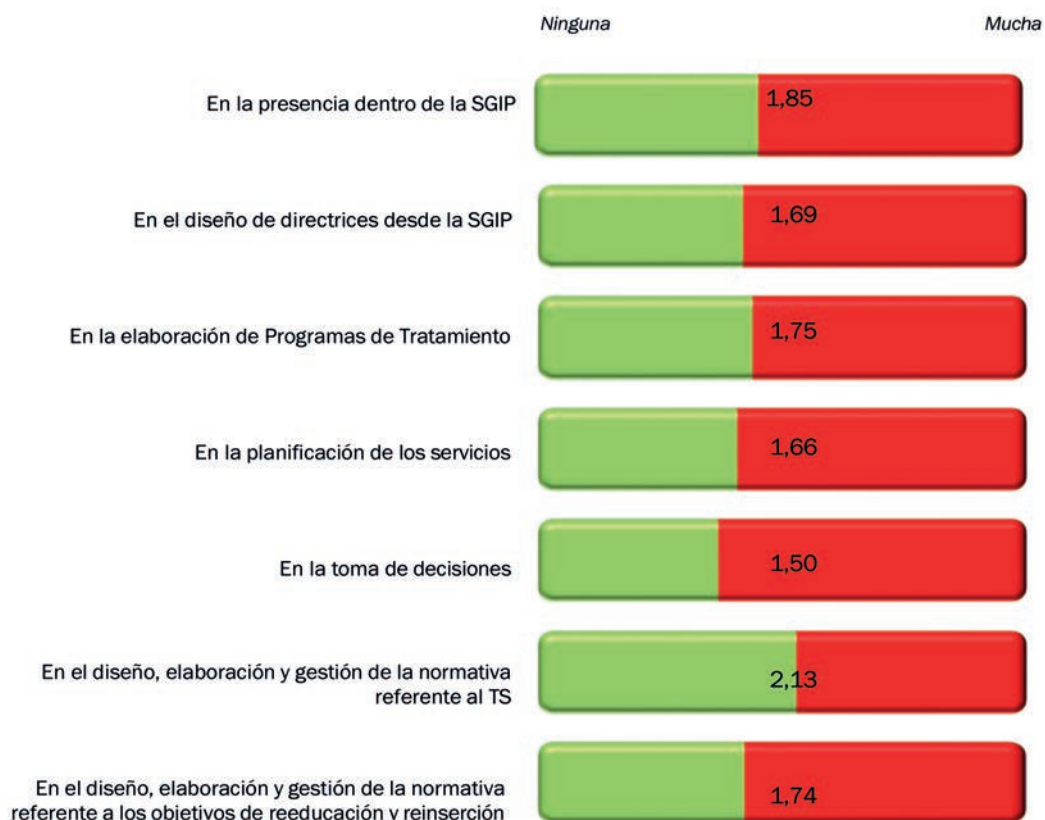


Gráfico 54. Promedios sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

### 4.3. Relevancia del Trabajo Social. Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social

En este caso la relevancia se exploró con profesionales que desarrollan su actividad en Centros Penitenciarios o Centros de Inserción Social, obteniendo respuestas de 74 personas. Como en las tres áreas exploradas en torno a la relevancia, se hizo mediante una escala que ofrecía como opciones de respuesta “Ninguna”, “Poca”, “Bastante” y “Mucha” aplicada a, recordamos, siete subdimensiones:

- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección.
- ✓ En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento.
- ✓ En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En la toma de decisiones.
- ✓ En el área de interior/seguridad.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción.

En estas siete categorías la **frecuencia mínima de respuesta** se encuentra en la opción “Mucha”. Las **frecuencias máximas de respuesta** se encuentran en la opción “Ninguna” para las siguientes categorías:

- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección: 60,81%.
- ✓ En el área de interior/seguridad: 60,81%.
- ✓ En la planificación de los servicios: 52,70%.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción: 45,95%.

Y en la opción “Poca” para estas categorías:

- ✓ En la toma de decisiones: 52,70%.
- ✓ En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento: 48,65%.
- ✓ En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento: 45,95%.

Convertidas las opciones de respuesta a escala numérica en la que 1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante y 4 = Mucha, las modas y medianas de todas las categorías se ubican en el valor 2, excepto en el “Diseño de directrices desde la Dirección” y en la “Planificación de los servicios” que es 1. Todos los promedios quedan por debajo del valor 2, siendo el valor mínimo 1,49 en las categorías “Diseño de directrices desde la Dirección” y “En el área de interior/seguridad”.

El valor positivo más elevado que encontramos está en la categoría “Diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción”, en la que el 10,81%, 8 profesionales, consideran que la relevancia del Trabajo Social en esta tarea es “Bastante”. En definitiva, de forma alineada con los datos obtenidos en la exploración del



punto anterior, la relevancia percibida por la muestra es muy limitada en todas las categorías estudiadas. Más del 80% de las personas encuestadas piensan que la relevancia del Trabajo Social en Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social es poca o ninguna en todas las categorías estudiadas, y en cuatro de ellas el valor es superior al 90%:

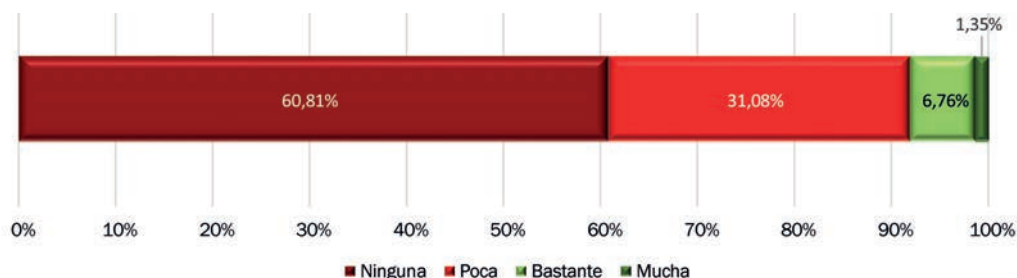
- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección: 91,89%.
- ✓ En el área de interior/seguridad: 91,89%.
- ✓ En la planificación de los servicios: 91,89%.
- ✓ En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción: 87,84%.
- ✓ En la toma de decisiones: 94,59%.
- ✓ En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento: 87,84%.
- ✓ En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento: 81,09%.

Total = 88	N	%
<b>Ninguna</b>	45	60,81%
<b>Poca</b>	23	31,08%
<b>Bastante</b>	5	6,76%
<b>Mucha</b>	1	1,35%

**A continuación:**

- ✓ Acceda a las tablas de datos y gráficos de este apartado a partir de la siguiente página o
- ✓ Pase al siguiente apartado, 4.4. Relevancia del Trabajo Social. Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas.

*Tabla 62. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección*



*Gráfico 55. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección*

Total = 74	N	%
Ninguna	26	35,14%
Poca	34	45,95%
Bastante	12	16,22%
Mucha	2	2,70%

Tabla 63. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la subdirección de tratamiento

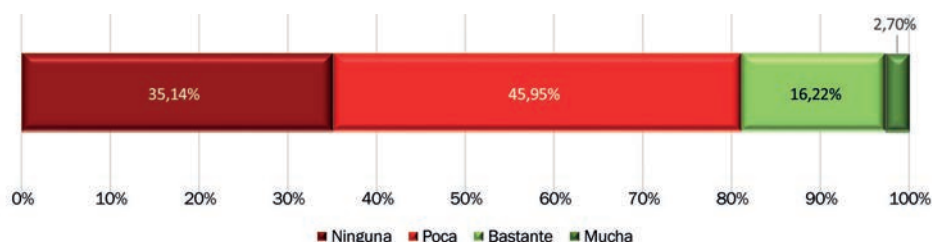


Gráfico 56. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección

Total = 74	N	%
Ninguna	29	39,19%
Poca	36	48,65%
Bastante	7	9,46%
Mucha	2	2,70%

Tabla 64. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento

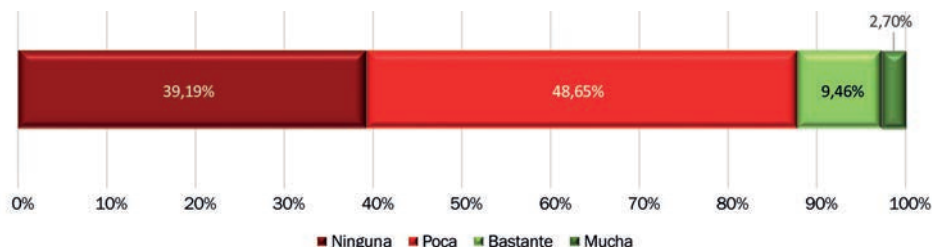


Gráfico 57. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección

Total = 74	N	%
Ninguna	39	52,70%
Poca	29	39,19%
Bastante	5	6,76%
Mucha	1	1,35%

Tabla 65. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la planificación de los servicios

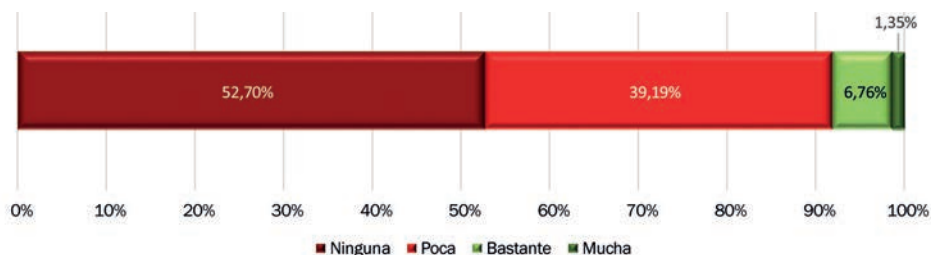


Gráfico 58. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección

Total = 74	N	%
Ninguna	31	41,89%
Poca	39	52,70%
Bastante	3	4,05%
Mucha	1	1,35%

Tabla 66. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones

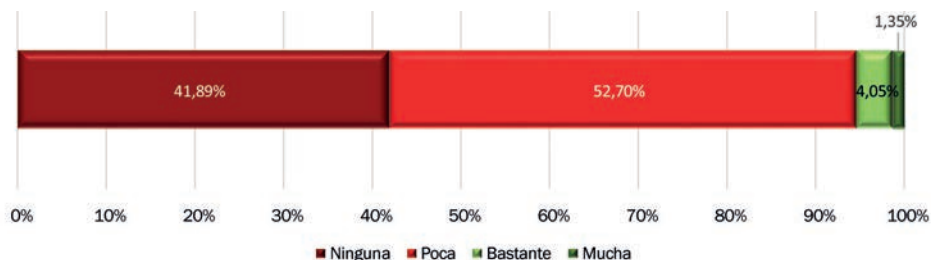


Gráfico 59. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones

Total = 74	N	%
Ninguna	45	60,81%
Poca	23	31,08%
Bastante	5	6,76%
Mucha	1	1,35%

Tabla 67. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el área de interior/seguridad

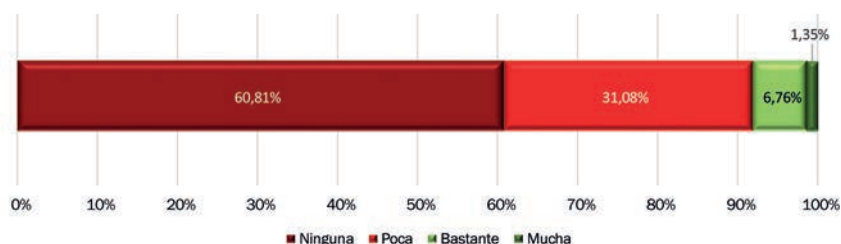


Gráfico 60. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el área de interior/seguridad

Total = 74	N	%
Ninguna	34	45,95%
Poca	31	41,89%
Bastante	8	10,81%
Mucha	1	1,35%

Tabla 68. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción

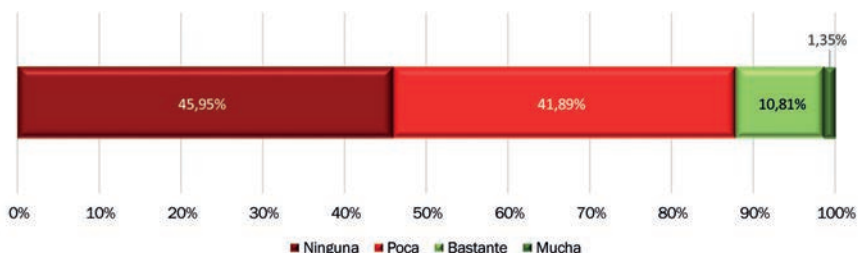


Gráfico 61. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción

Total = 74	Ninguna	Poca	Bastante	Mucha
En el diseño de directrices desde la Dirección	60,81%	31,08%	6,76%	1,35%
En el área de interior/seguridad	60,81%	31,08%	6,76%	1,35%
En la planificación de los servicios	52,70%	39,19%	6,76%	1,35%
En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción	45,95%	41,89%	10,81%	1,35%
En la toma de decisiones	41,89%	52,70%	4,05%	1,35%
En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento	39,19%	48,65%	9,46%	2,70%
En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento	35,14%	45,95%	16,22%	2,70%



Máximos de fila



Mínimos de fila

Tabla 69. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

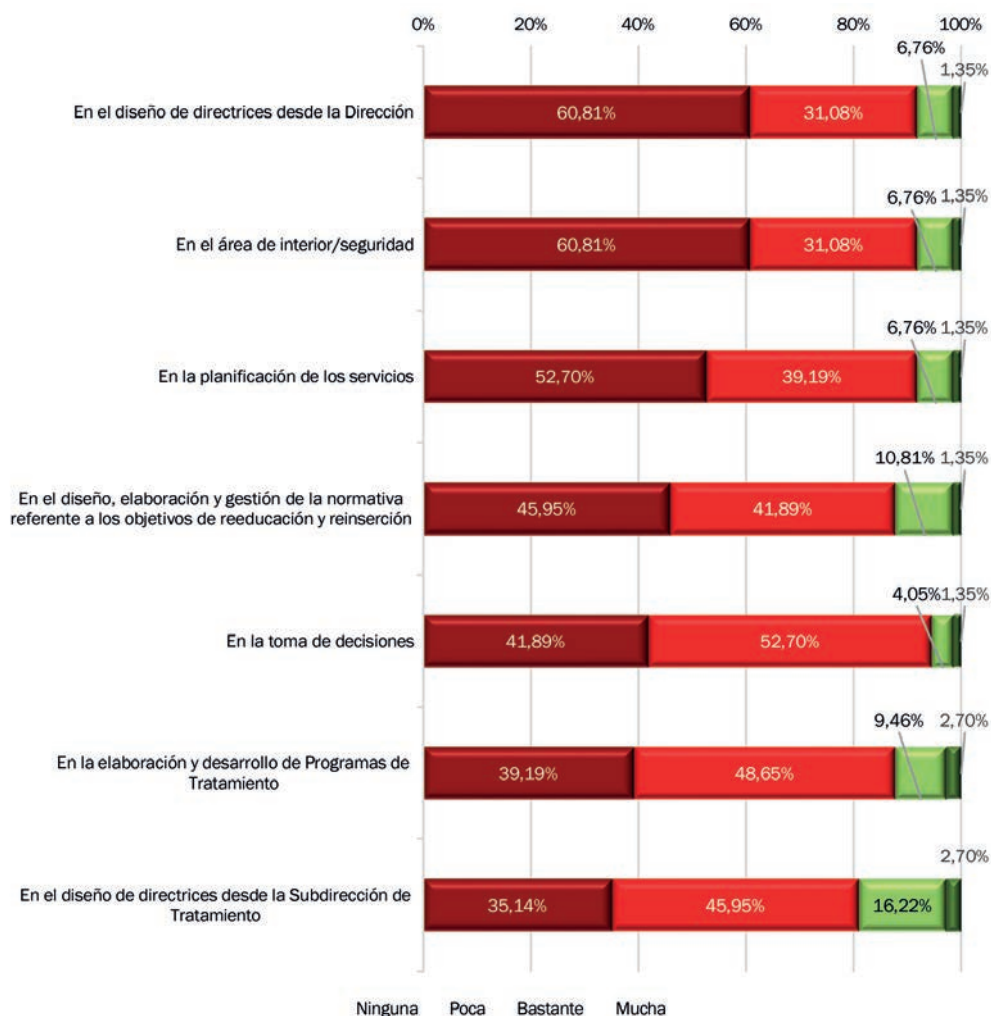


Gráfico 62. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante / 4 = Mucha

Total = 74	Media	Moda	Mediana	Desv.Típ.
<b>En el diseño de directrices desde la Dirección</b>	1,49	1	1	0,69
<b>En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento</b>	1,86	2	2	0,78
<b>En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento</b>	1,76	2	2	0,74
<b>En la planificación de los servicios</b>	1,57	1	1	0,68
<b>En la toma de decisiones</b>	1,65	2	2	0,63
<b>En el área de interior/seguridad</b>	1,49	1	1	0,69
<b>En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción</b>	1,68	1	2	0,72

*Tabla 61. Estadísticos básicos sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias*

1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante / 4 = Mucha

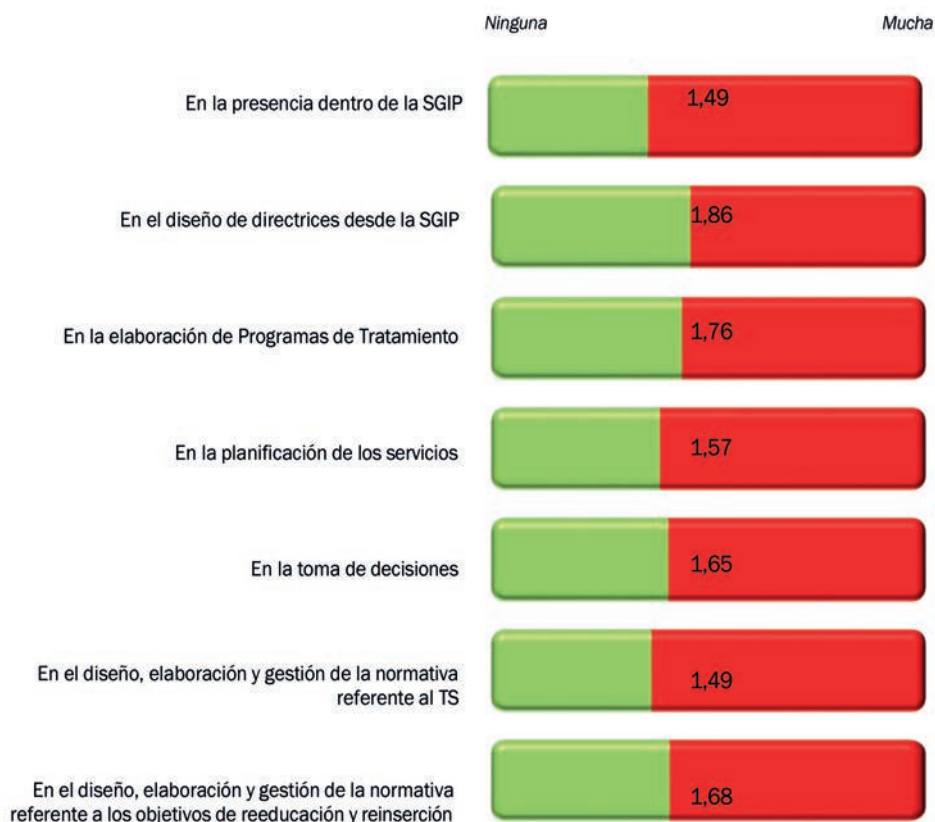


Gráfico 63. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Promedios sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

#### 4.4. Relevancia del Trabajo Social. Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas

En este caso la relevancia se exploró con profesionales que desarrollan su actividad en Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas, obteniendo respuestas de 10 personas. Como en las tres áreas exploradas en torno a la relevancia, se hizo mediante una escala que ofrecía como opciones de respuesta “Ninguna”, “Poca”, “Bastante” y “Mucha” aplicada a, recordamos, cuatro subdimensiones:



- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección.
- ✓ En la planificación de los servicios.
- ✓ En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento.
- ✓ En la toma de decisiones.

En estas cuatro categorías la **frecuencia mínima de respuesta** se encuentra en la opción “Mucha”, si bien en la categoría “Diseño de directrices desde la dirección” esta frecuencia mínima del 0% se repite en la opción “Bastante”. Las **frecuencias máximas de respuesta** se encuentran en la opción “Ninguna” para las siguientes categorías:

- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección: 70,00%.
- ✓ En la planificación de los servicios: 50,00%.

Y en la opción “Poca” en:

- ✓ En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento: 50,00%.
- ✓ En la toma de decisiones: 50,00%.

Convertidas las opciones de respuesta a escala numérica en la que 1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante y 4 = Mucha, las **modas y medianas** de todas las categorías se ubican en o por debajo del valor 2. Todos los **promedios** quedan por debajo del valor 2, siendo el valor mínimo 1,3 en la categoría “Diseño de directrices desde la Dirección”.

En definitiva, de forma alineada con los datos obtenidos en la exploración de los dos puntos anteriores, la relevancia percibida por la muestra es muy limitada en las cuatro categorías estudiadas. El 90% o más de las personas encuestadas piensan que la relevancia del Trabajo Social en los Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas es poca o ninguna en todas las categorías estudiadas:

- ✓ En el diseño de directrices desde la Dirección: 100%.
- ✓ En la planificación de los servicios: 90%.
- ✓ En la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento: 90%.
- ✓ En la toma de decisiones: 90%.

**A continuación:**

- ✓ Acceda a las tablas de datos y gráficos de este apartado a partir de la siguiente página o
- ✓ Pase al siguiente apartado, 5. Área 5. Varios

Total = 10	N	%
Ninguna	7	70,00%
Poca	3	30,00%
Bastante	0	0,00%
Mucha	0	0,00%

Tabla 71. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección

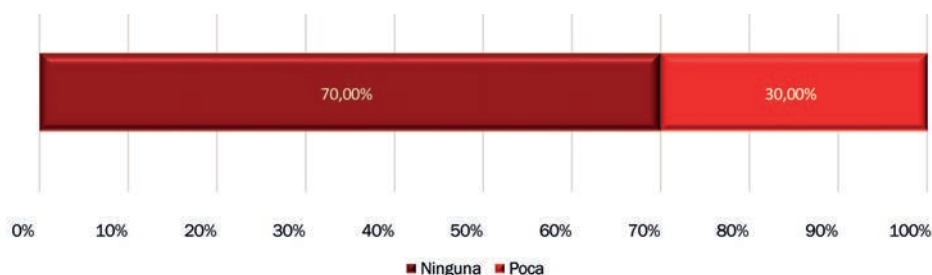


Gráfico 64. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección

Total = 10	N	%
Ninguna	4	40,00%
Poca	5	50,00%
Bastante	1	10,00%
Mucha	0	0,00%

Tabla 72. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento

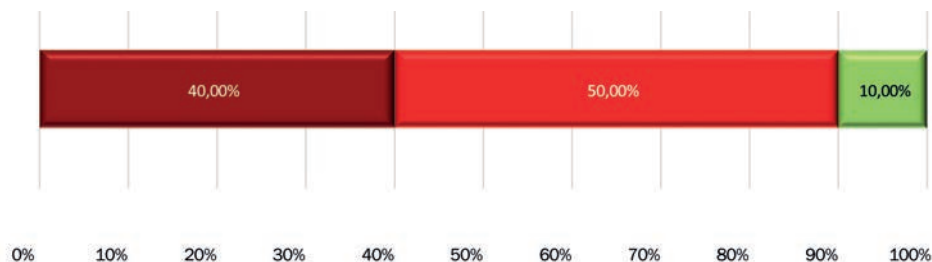


Gráfico 65. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento

Total = 10	N	%
Ninguna	5	50,00%
Poca	4	40,00%
Bastante	1	10,00%
Mucha	0	0,00%

Tabla 73. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la planificación de los servicios

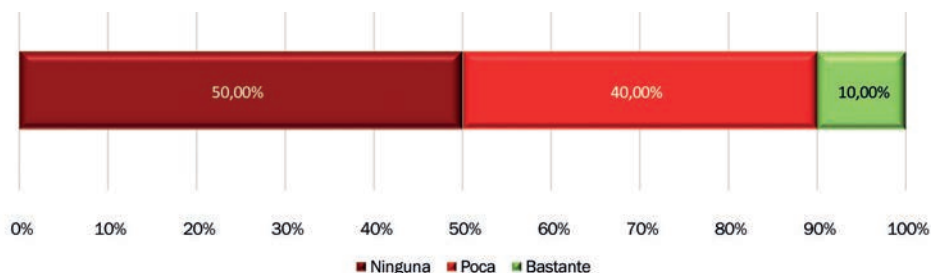


Gráfico 66. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la planificación de los servicios

Total = 10	N	%
Ninguna	4	40,00%
Poca	5	50,00%
Bastante	1	10,00%
Mucha	0	0,00%

Tabla 74. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones

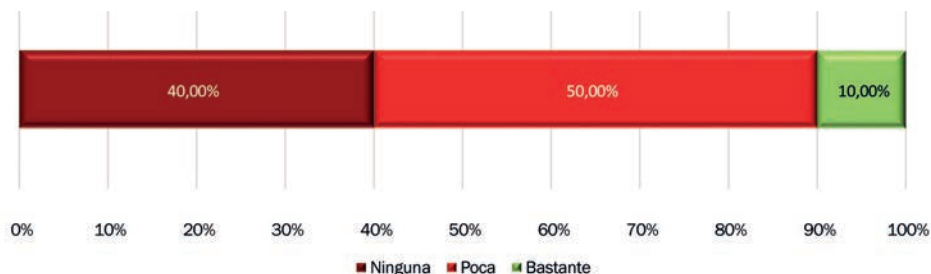


Gráfico 67. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones

Total = 10	Ninguna	Poca	Bastante	Mucha
En el diseño de directrices desde la Dirección	70,00%	30,00%	0,00%	0,00%
En la planificación de los servicios	50,00%	40,00%	10,00%	0,00%
En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento	40,00%	50,00%	10,00%	0,00%
En la toma de decisiones	40,00%	50,00%	10,00%	0,00%

Máximos de fila
  Mínimos de fila

Tabla 75. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

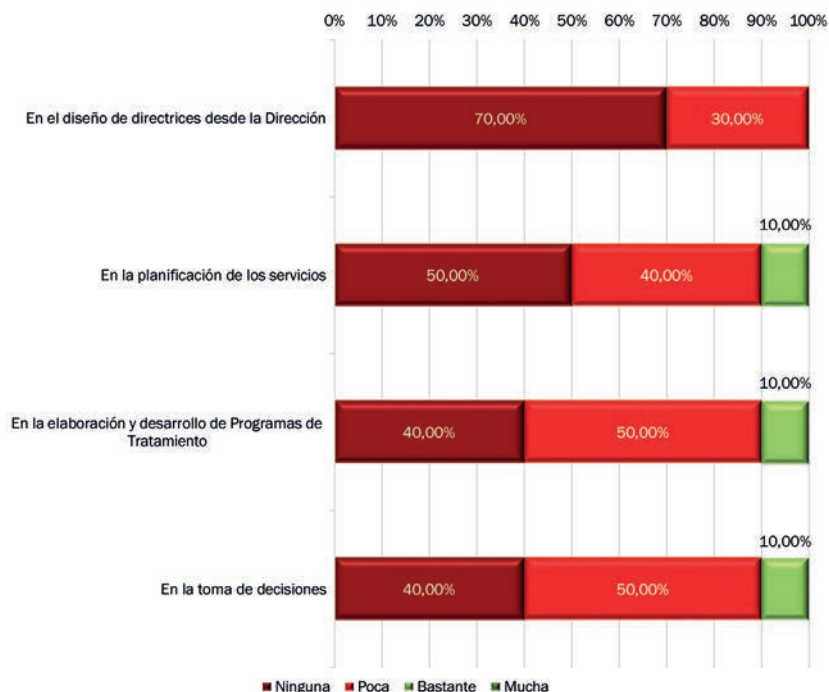


Gráfico 68. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante / 4 = Mucha

Total = 10	Media	Moda	Mediana	Desv.Típ.
En el diseño de directrices desde la Dirección	1,3	1	1	0,48
En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento	1,7	2	2	0,67
En la planificación de los servicios	1,6	1	1,5	0,70
En la toma de decisiones	1,7	2	2	0,67

Tabla 76. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Estadísticos básicos sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias

1 = Ninguna / 2 = Poca / 3 = Bastante / 4 = Mucha



Gráfico 69. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Promedios sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la secretaría general de instituciones penitenciarias





## ÁREA 5.

VARIOS

En esta área se han explorado seis dimensiones de información:

- 5.1. Recursos necesarios para desarrollar el trabajo y no disponibles.
- 5.2. Manual de Trabajo Social en instituciones penitenciarias.
- 5.3. Formación.
- 5.4. Ratios de atención.
- 5.5. Aportaciones del Trabajo Social al sistema de instituciones penitenciarias.
- 5.6. Aspectos a mejorar.

### 5.1. Recursos necesarios para desarrollar el trabajo y no disponibles

Explorado mediante una pregunta abierta que fue contestada por el 95,45% de la muestra, 84 personas, ha permitido obtener 125 respuestas. De estas, 114, el 91,2%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 13 categorías. Hay 11 respuestas, el 8,8% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 13 categorías de agrupación construidas.

La categoría más citada es “Medios tecnológicos”, que aparece 38 veces e implica al 45,24%. Como es bien sabido, la carencia de determinados medios tecnológicos genera duplicidades de trabajo con la consiguiente traducción en pérdida de eficacia y eficiencia:

*“Si yo no dispongo de un soporte cuando estoy con el interno, lo que estoy haciendo es duplicar el trabajo. Entonces, como no tenemos los medios. Claro, yo veo al interno, recojo todos los datos a papel y bolígrafo y luego salgo y tengo que disponer de otro tiempo para registrar esa información”. CP.*

En relación a la categoría de **medios tecnológicos** debe tenerse en cuenta que no se trata sólo del hecho de disponer de determinados medios, aspecto indiscutible, visión que debe complementarse con la también necesaria adecuada utilización de los medios existentes. De ello hemos dado cuenta, desde una perspectiva cualitativa en el en el apartado 2.4. Tareas asignadas que no se corresponden con las propias del Trabajo Social, en el que recogimos literales que dan soporte en parte la afirmación que ahora estamos realizando:

*“No se filtra bien las llamadas desde los departamentos de centralita, pues al final todo se deriva a los trabajadores sociales y entonces realizamos muchísima atención telefónica de otros departamentos”. CP.*

*“Nuestro correo electrónico es el mailing de todo el centro. Quiero decir que al correo electrónico llega documentación de lo más variopinto para otros, para otros departamentos o para el*



*interno mismo, desde contratos de teléfono para acreditar la titularidad de la línea, hasta justificantes de pagos de responsabilidad civil o multas que tenían antes el señor o la señora de turno; la atención telefónica obligatoria, que hacemos de recaderos de otros servicios". CP.*

En relación a los medios tecnológicos, si bien no formaba parte de las áreas de estudio programadas, en las entrevistas y grupos aparecieron menciones explícitas sobre la **aplicación informática de Trabajo Social Helena** que consideramos interesante reproducir:

*"Nos han instalado un programa nuevo que se llama Helena que al principio parece como muy burocrático también, pero realmente nos facilita el trabajo y nos lo va a facilitar a largo plazo... lo que es la digitalización, lo veo más como algo positivo que como algo negativo... intuyo que el Helena nos va a facilitar muchísimo el trabajo, pero sí que supone un peso muy grande para los departamentos de Trabajo Social, concretamente para mí, que los terceros grados están en continuo movimiento. Considero que es un programa que va a facilitar muchísimo el manejo de la información. Cuando, por ejemplo, un interno viene de un centro penitenciario a cumplir en tercer grado al CIS, donde yo lo voy a llevar y le voy a hacer un seguimiento, con el simple hecho de meterme en ese sistema informático, con los datos del interno, me va a facilitar información que a lo mejor antes tenía que esperar que llegara el protocolo social. Sí que, al principio nos va a costar porque no estamos acostumbrados, nos va a costar muchísimo el tener que adaptarnos, el tener que hacer las entrevistas iniciales de ingreso a través del sistema, que ellos nos firmen una serie de documentos que se desprenden del propio programa... pero cuando lo tengamos dominado vamos a tener un cambio brutal, pero para mejor". CIS.*

*"Es una herramienta informática que a mí me parece maravillosa, que ahora mismo tiene sus cosas buenas y alguna mala, porque es normal, acabamos de empezar y creo que en el recorrido es donde se ven los errores. Porque ya, después de seis meses de implantación, ya hay compañeras que, gracias a Dios, me han dicho, "tenías razón, ayuda mucho al trabajo"; pero ese era el ejemplo que te quería poner, porque cualquier cambio supone una sensación de rechazo por parte de las trabajadoras sociales en general". CP.*

La siguiente categoría en orden de frecuencia, respecto a recursos necesarios y no disponibles, es **"Coordinación con otras instituciones"**, pero esta aparece a distancia significativa con la necesidad de medios tecnológicos, pues aparece 14 veces e implica al 16,67% de las personas. En rango similar se encuentra la tercera categoría más citada y que tiene que ver con la necesidad de **"Más personal de Trabajo Social"**, citada 13 veces por el 15,48% de las personas encuestadas.

Por otro lado, 5 personas, el 5,95% de las respondientes, consideran que no tiene ningún recurso que necesite para desarrollar su trabajo y no tenga disponible.

Total = 88	N	% de respuestas
Contestan	84	95,45%
No contestan	4	4,55%

Tabla 77. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Pregunta abierta. Tasa de respuesta

Total = 84 personas - 125 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
Medios tecnológicos	38	30,40%	45,24%
Coordinación con otras instituciones	14	11,20%	16,67%
Personal TS	13	10,40%	15,48%
Recursos externos	10	8,00%	11,90%
Formación	9	7,20%	10,71%
Ninguno	5	4,00%	5,95%
Infraestructura física	5	4,00%	5,95%
Tiempo	5	4,00%	5,95%
Recursos económicos	4	3,20%	4,76%
Visitas a domicilio	4	3,20%	4,76%
Personal ADM	3	2,40%	3,57%
Apoyo de la dirección	2	1,60%	2,38%
Que cada departamento realice sus funciones	2	1,60%	2,38%
Otras respuestas citadas una vez	11	8,80%	

Tabla 78. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Pregunta abierta. Respuestas

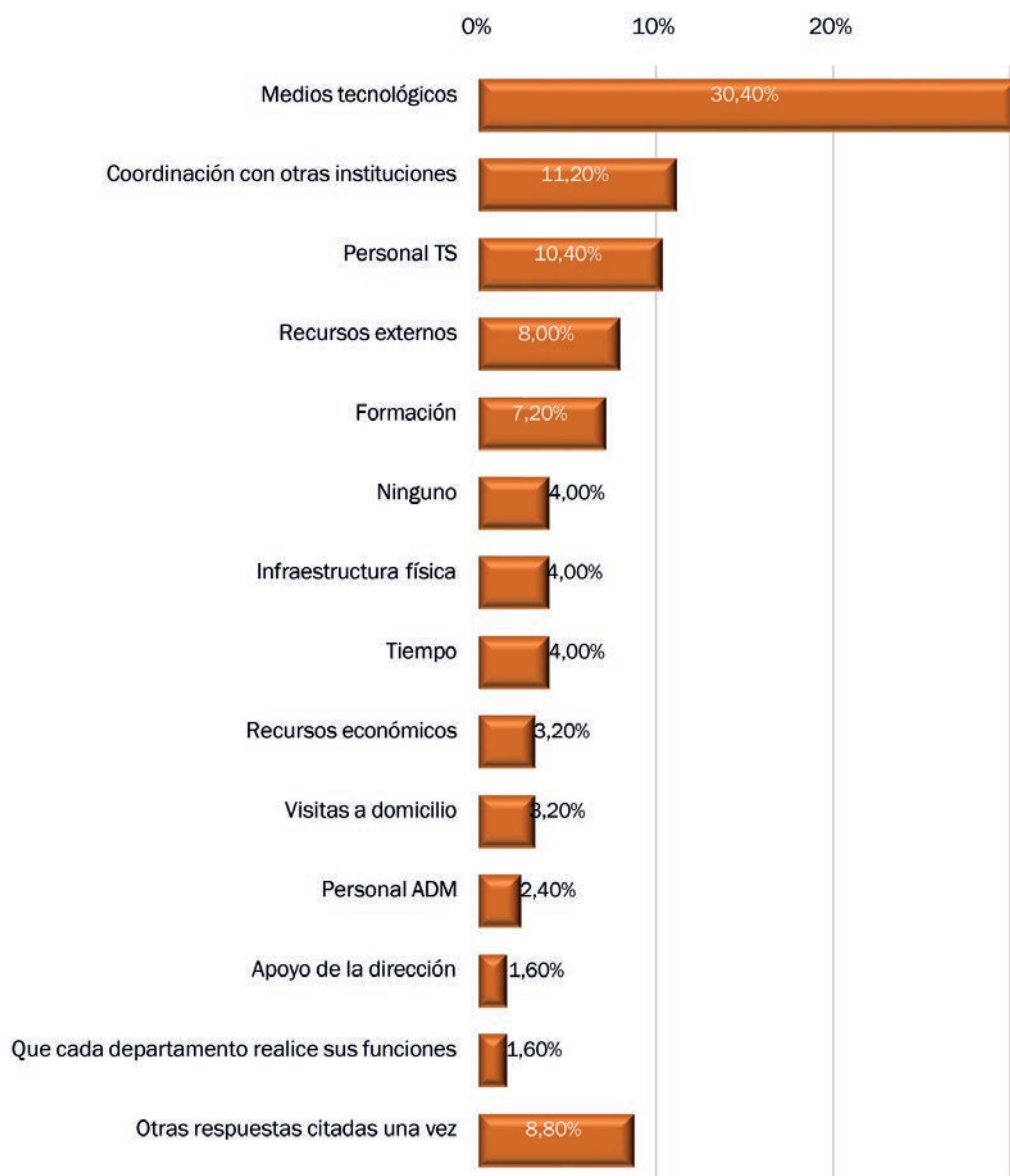


Gráfico 70. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Respuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción

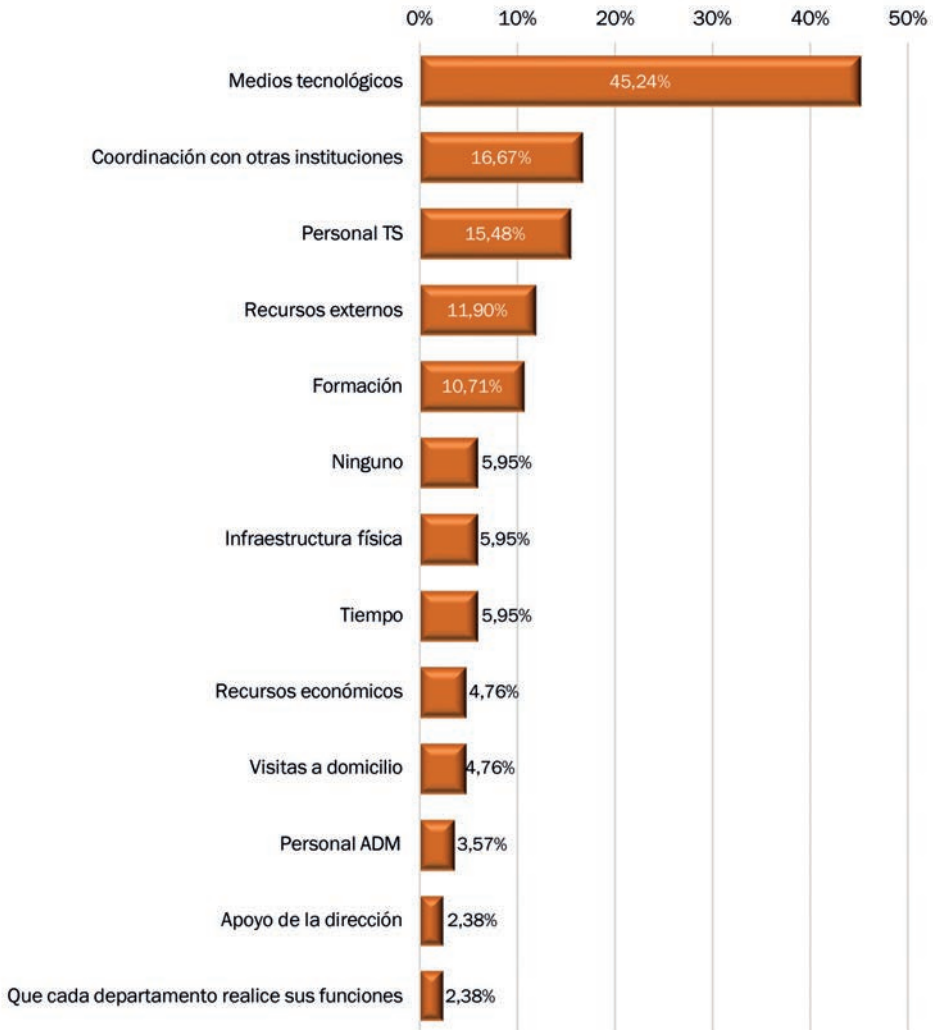


Gráfico 71. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Respuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Facilitar el trabajo con familias.
- Guía de recursos provinciales cara a la excarcelación.
- Horarios de atención.

- Menos interrupciones.
- Protocolos coordinación.
- Potenciar y clarificar la función del coordinador de trabajo social.
- Salidas a recursos.
- Teletrabajo.
- Tiempos mínimos de intervención.
- Un medio de transporte que acerque el centro a los ciudadanos.
- Visitar recursos externos.

## 5.2. Manual de Trabajo Social en instituciones penitenciarias

En la encuesta esta variable se exploró mediante una pregunta abierta: “¿Considera el manual de trabajo social, tal y como está planteado, una herramienta adecuada a las funciones que desempeña como trabajadora social? ¿Incluiría alguna modificación? Si es así indique cuáles”. La pregunta fue contestada por 85 personas (el 96,59%) y de estas, 70 personas incluyeron en su respuesta algún comentario valorativo del manual. En 15 casos, el 17,65% de las personas que contestaron, la respuesta dada no incluía una clara valoración, ni positiva ni negativa, sobre el manual.

De las 70 personas que emitieron una clara valoración del manual, dos de cada tres **valoraron el manual positivamente**, concretamente el 67,14%. La contribución del manual a delimitar el campo de acción profesional, a definir con claridad funciones y tareas se encuentra como palanca reiterada para apoyar valoraciones positivas:

*“El manual ha ayudado a que se nos quiten tareas que sí que era verdad, que no eran nuestras en absoluto, y a clarificar las funciones del trabajo social, no solo para nosotros, sino para los que nos mandan. A eso, ha ayudado muchísimo. Porque cuando tú te diriges hacia un director y te dice, “no, mira, el manual...”. “Este es mi manual, estas son mis funciones. Lo que tú me estás pidiendo no son mías”. Y tienes un documento que lo respalda, me parece eso importantísimo”. CP.*

*“Ha ordenado [nuestra práctica profesional]. me parece importante. De decir, “Mira, estas son nuestras funciones. Lo que no está aquí, no son nuestras funciones”. Otra cosa es que lo termine haciendo, porque al final todos somos humanos y joder, tienes a una persona enfrente que está desesperada. Es que tengo que intentar solucionárselo”. CP.*

*“Yo, el manual lo veo importantísimo. Es muy importante para definir, sobre todo porque como considero que hay tanto desconocimiento a nivel de la administración penitenciaria. Ese manual ayuda a ver, -a quién tiene tiempo-, ayuda a ver qué intervenciones y qué cosas podemos hacer, podemos llevar a cabo. Entonces, para mí ha supuesto algo importante, algo válido y algo muy efectivo”. CIS.*

*“Nos ayuda a tener una cierta uniformidad en el trabajo, porque es verdad que cada centro es un reino de taifas, cada centro penitenciario depende mucho de las comunidades, de las ciudades, de todo en general. Entonces yo creo que ayuda a uniformar”. CIS.*

*“El manual creo que es una herramienta necesaria para pautar nuestras funciones profesionales, porque digamos que es como ABC. Aquí está. ¿Es D? No. D no entra dentro de ABC, así que, Y esa parte es fundamental, porque nosotros siempre somos un cajón de sastre que, si en la prisión no se sabe algo quién lo tiene que hacer, pues lo tiene que hacer la trabajadora social, ¿no? SGPYMA”.*

Igualmente se valora positivamente la contribución del manual a la hora de normalizar la participación de trabajadoras y trabajadores sociales en determinadas acciones:

*“El hecho de que nosotros podamos diseñar e implementar programas de tratamiento, eso hasta ahora era impensable, porque únicamente en nuestra casa lo hacían los psicólogos. Entonces, que esté por escrito que venga por parte de la administración, que sí, que es nuestra función y que debemos dedicarle tiempo a ello, a mí me ha parecido un avance muy positivo”. SGPYMA.*

Por el contrario, una de cada tres personas, el 32,86%, **valoraron de forma negativa** el manual de Trabajo Social. En algunos profesionales se detecta una construcción que devalúa el manual por la distinción que supone, en comparación con otros perfiles profesionales, disponer de una manual de procedimientos:

*“Entonces, la gente lo recibió como, “Oye, ¿me tienes que guiar como si fuera un crío? “Que, ¿me tienes que decir todo lo que tengo que hacer, como si yo no fuera lo suficiente profesional para hacerlo?”. Entonces la respuesta fue, “No, no, no, si lo que queríamos es identificar las cosas que estamos haciendo para que a todo el mundo y empezando los jefes, le quedara claro”. CP.*

*“¿Por qué tenemos que tener nosotros un manual de procedimiento? Ningún profesional lo tiene”. CIS.*

El mismo hecho que en la página anterior se ha señalado como una fortaleza del manual, en tanto en cuanto es un instrumento que pauta acciones y delimita funciones, en casos particulares es percibido como una debilidad y una posible amenaza futura:

*“Llegará el día que nos ate. Llegará el día en que nuestra intervención se deba adaptar a lo que vaya surgiendo y nos ate en el sentido de que tenemos que hacer esto, esto, esto, esto y esto. O sea, está muy pautado y eso, para la gente que le da tranquilidad yo lo valoro y lo respeto, pero yo creo que nos llegará a limitar en su día, en la flexibilidad y adaptación a lo que va viniendo”. CP.*

En cuanto a las **aportaciones realizadas**, con respuestas que trascienden literales del estilo “Sí, es adecuado”, “Es correcto” y similares, se han recogido 38 comentarios realizados por 35 personas, esto es, el 41,18% de las 85 personas que contestaron la pregunta.

De los 38 comentarios, 21, el 55,26%, se refieren a temas citados al menos dos veces y han podido agruparse en 4 categorías. Hay 17 comentarios, el 44,74% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 4 categorías de agrupación construidas.

La categoría más citada destaca que el manual contribuye a burocratizar el desempeño profesional, hecho citado 10 veces y que implica al 26,32% de las personas; el resto de categorías implica a cuatro o menos personas.

*“Había demasiados anexos, tenían demasiados. Tiene 27 anexos exactamente, creo que tiene el manual. Y muchos de ellos estaban relacionados con todo el tema de prestaciones y documentación”. CP.*

Dando por sentado que el manual no contiene nada más allá de lo que realmente debe y puede contener en este momento, se intuye que pudieran mejorarse futuras ediciones aplicando medidas tales como:

*“Hay que vender un poco más el por qué se detallan las cosas, por qué hay que sistematizar, por qué hay que hacer muchas de las cosas que se dicen en el manual. Creo que eso ayudaría a que el próximo manual fuera más cercano y lo vieran las compañeras como algo más necesario”. SGPYMA.*

*“Muchas de las cuestiones que se pide en el HELENA no están en el manual, no están, por ejemplo, en los instrumentos o en las fichas del manual y a la inversa. Como que, aunque yo sé que se ha hecho cogiendo el manual, pero a la práctica compañeras me comentan que sienten que es de nuevo una sobrecarga y de nuevo a tener que ser nuevas entrevistas, nuevas fichas que cambien las anteriores”. SGPYMA.*

*“Lo haría todavía más sencillo. Hacerlo más sencillo de manejar, que sea más simple todavía a la vista. Y menos extensión. Una forma visual más simple, más clara. Bueno, más que simple, más clara. Porque visualmente, nada más que verlo es como muy engorroso, tú dices, “uff, que lista más larga de cosas que tengo que hacer”. Y en realidad no son tantas”. CP.*

“Que nos den la posibilidad de tener más contacto con la red formal, lo que es la intervención comunitaria y que, desde nuestra área en cierto modo, podamos conectar y que eso sea viable con los recursos externos y que ese seguimiento se haga a largo plazo y que continúe en el tiempo, yo sí lo establecería como algo, como una función dentro del manual. incorporar la intervención comunitaria protocolizada con mayor fuerza e intensidad dentro del manual”. CP.

Total = 88	N	% de respuestas
Contestan	85	96,59%
No contestan	3	4,41%

Tabla 79. Valoración del manual de trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de respuesta

Total = 85	N	%
No valoran el manual	15	17,65%
Valoran el manual negativamente	23	27,06%
Valoran el manual positivamente	47	55,29%

Tabla 80. Valoración del manual de trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de valoración

Al utilizarse en la encuesta una pregunta abierta, no existían categorías predefinidas y los resultados que muestra la tabla anterior están inferidos por el investigador desde el análisis discursivo de las respuestas emitidas.

Total = 70	N	%
Valoran el manual negativamente	23	32,86%
Valoran el manual positivamente	47	67,14%

Tabla 81. Valoración del manual de trabajo social. Pregunta abierta. Calidad de las valoraciones

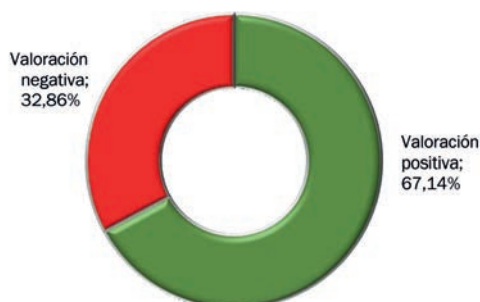


Gráfico 72. Valoración del manual de trabajo social. Calidad de las valoraciones



Total = 85	N	%
<b>Realizan aportaciones</b>	35	41,18%
<b>No realizan aportaciones</b>	50	58,82%

Tabla 82. Valoración del manual de trabajo social. Pregunta abierta. Tasa de emisión de aportaciones

Total = 35 personas - 38 respuestas	N	%
<b>Burocratiza</b>	10	26,32%
<b>Somos los únicos profesionales del equipo técnico que tenemos un protocolo como tal</b>	4	10,53%
<b>Demasiados anexos</b>	3	7,89%
<b>Rígido</b>	2	5,26%
<b>La documentación q no son competencia de los trabajadores sociales</b>	2	5,26%
<b>Otras respuestas citadas una vez</b>	17	44,74%

Tabla 83. Valoración del manual de trabajo social. Pregunta abierta. Aportaciones y comentarios

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Creo que es una auténtica traba para el desempeño del trabajo social penitenciario, se nos ha estigmatizado, siendo el único colectivo de la institución que tiene un manual para proceder, como si nos hiciera falta una guía y sustento para plasmar en nuestro día a día nuestro hacer profesional.
- Daría más protagonismo al papel del trabajo social en el diseño y participación de programas de tratamientos y en la participación en el diseño de directrices en relación al tratamiento desde la dirección de los centros. Incluiría también las funciones del trabajo social en la SGIP.
- Deja demasiadas funciones de la coordinadora condicionadas.

- Deja muy abiertas las funciones.
- En la nueva historia social no da opción a recoger todos los datos q son muy complejos la mayoría de las veces.
- En Medidas Alternativas quitaría la finalización de planes de TBC.
- Incluiría una pequeña guía para otros profesionales del Centro.
- Insistiría en perfilar mejor la figura del/de la Coordinador@ de TS.
- Lenguaje anticuado.
- No permite ampliar el radio de acción del trabajo social.
- No responde a las necesidades específicas de las personas a las que va dirigido.
- Peca de paternalismo.
- Plantea entrevistas iniciales demasiado amplias con recogida de datos sin ser verificadas.
- Protocolo para una mayor información de las familias.
- Quitaría algunas funciones que no son propias del trabajo social.
- Simplificarlo.
- Todo el manual está abierto a la interpretación individual.

### 5.3. Formación

De las 86 personas que contestaron a la pregunta abierta “¿Le gustaría recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al Trabajo Social?”, el 97,67% manifestó si desear recibir formación.

*“Creo que necesitamos mayor especialización universitaria, a la hora de, por ejemplo, hacer genogramas, establecer dinámicas de intervención familiar; ver cuáles son las casuísticas familiares, hacer buenos diagnósticos. Y también intervenir. Claro, hacer una intervención técnica”. CP.*

En cuanto a las sugerencias apuntadas, se han recogido 143 respuestas. De estas, 123, el 86,01%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 19 categorías. Hay 20 respuestas, el 13,99% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 19 categorías de agrupación construidas.

La categoría más citada es “Extranjería”, que aparece 19 veces e implica al 22,62% de las personas, seguida por “Salud mental”, 13 veces, 15,48% de las personas, y “Recursos”, 11

personas, 13,10% de las personas. A partir de esta categoría, las restantes son citadas por menos de 10 personas.

Total = 88 personas	N	%
Contestan	86	97,73%
No contestan	2	2,27%

Tabla 84. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Tasa de respuesta

Total = 86 personas	N	%
Desean recibir formación	84	97,67%
No desean recibir formación	2	2,33%

Tabla 85. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Respuestas



Gráfico 73. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Respuestas

Total = 84 personas - 143 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
Extranjería	19	13,29%	22,62%
Salud mental	13	9,09%	15,48%
Recursos	11	7,69%	13,10%
Colectivos específicos	9	6,29%	10,71%
Trabajo Social	8	5,59%	9,52%
Programas de intervención propios	8	5,59%	9,52%
Intervención grupal	8	5,59%	9,52%
Violencia	7	4,90%	8,33%
Mediación	6	4,20%	7,14%
Informática	5	3,50%	5,95%
Intervención familiar	5	3,50%	5,95%
Adicciones	5	3,50%	5,95%
Dependencia	4	2,80%	4,76%
Discapacidad	4	2,80%	4,76%
Legislación	3	2,10%	3,57%
Supervisión	2	1,40%	2,38%
Intervención comunitaria	2	1,40%	2,38%
Intervención individual	2	1,40%	2,38%
Investigación	2	1,40%	2,38%
Otras respuestas citadas una vez	20	13,99%	-----

Tabla 86. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Materias. Pregunta abierta

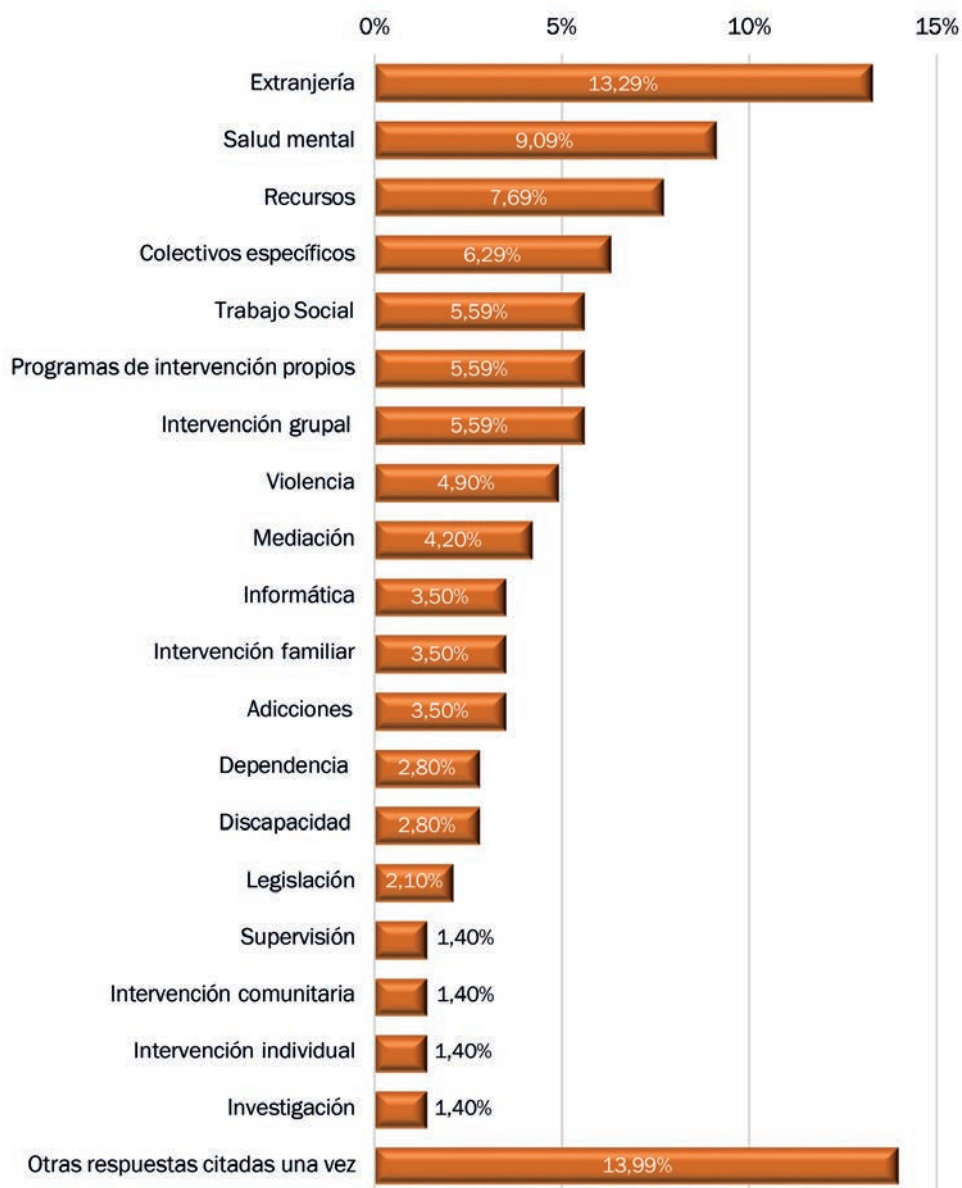


Gráfico 72. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Materias. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción

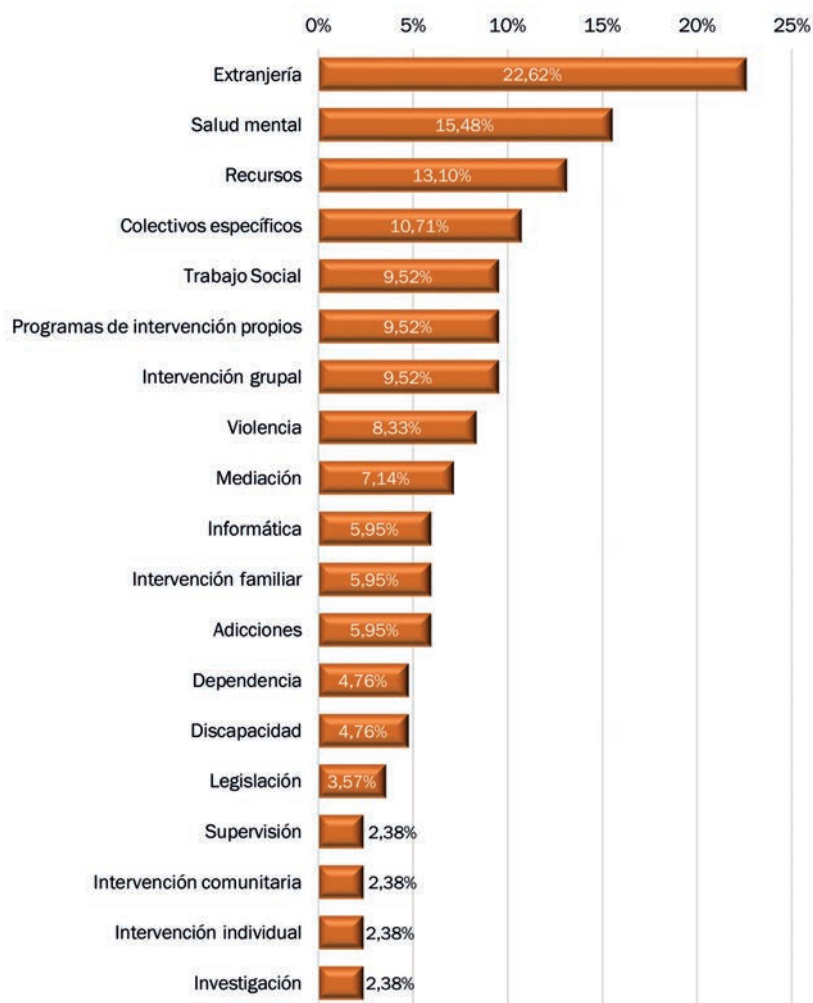


Gráfico 73. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Materias. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Análisis de datos.
- Creatividad.
- Diagnóstico social.

- Entrevista.
- Herramientas para desarrollo de artículos académicos.
- Información general de la Comunidad Autónoma.
- Inmigración.
- Inserción laboral.
- Instrumentos de valoración.
- Migraciones.
- Motivación profesional.
- Programación.
- Protocolos de actuación.
- Resolución de conflictos.
- Sanidad.
- Terapia familiar.
- Terapia social.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo en red.
- Trabajo social en prisiones europeas.

#### 5.4. Ratios de atención

Las ratios de atención fueron exploradas en las entrevistas en profundidad y grupos focales (véase el mapa conceptual de la exploración cualitativa).

En el ámbito de **centros penitenciarios** la ratio considerada como adecuada oscila entre 50 y 120 personas por profesional, si bien no se trata de una opinión mayoritariamente compartida y sobre la que se hacen matizaciones. Estas matizaciones tienen su origen en la calidad que se pretende dar al trabajo realizado...

*“100 casos se traducen en que a veces no se hace el seguimiento de manera correcta a todos los penados. Hay personas que probablemente se le haga un seguimiento más correcto en un momento, después ese seguimiento afloje porque te vuelcas más en otro caso, cuando vuelves*

*al que ya tenías quizás te has perdido alguna circunstancia importante y así viceversa. Yo creo que una ratio de 100 sería una cosa aceptable, lo ideal sería una ratio menor. yo creo que más de 100, realmente, es como ya en el día a día, “Pum, pum, pum, pum, pum. Tengo este problema, soluciono, gestiono pa, pa, pa”. Pero poco más. Para mí, el máximo, como mucho, 50”. CP.*

...de la dimensión cualitativa de los casos...

*“Te hablaría de 50, pero no es lo mismo 50 con problemática de droga, que 50 que están en destino y que tienen sus problemáticas a lo mejor ya encauzadas, encaminadas, por ponerte un ejemplo. No es lo mismo”. SGPYMA.*

...y de la participación o no en programas:

*“De lo que he intervenido en centros penitenciarios no superaría tampoco en ningún caso los 80 si queremos participar en programas”. CIS.*

En el ámbito de los centros de inserción social la ratio considerada como adecuada oscila entre 50 y 75 personas por profesional, pareciendo claro el deterioro de la calidad a partir de 75 personas:

*“A partir de 75 personas por profesional, el trabajo comienza a deteriorarse, la calidad del trabajo comienza a deteriorarse”. CIS.*

*[Con cifras superiores a 70 personas por profesional] “A veces no se hace el seguimiento de manera correcta a todos los penados. Hay personas que probablemente se le haga un seguimiento más correcto en un momento, después ese seguimiento afloje porque te vuelcas más en otro caso, cuando vuelves al que ya tenías quizás te has perdido alguna circunstancia importante y viceversa”. CIS.*

*“Nosotras no llegamos, ya digo somos dos en el CIS y no llegamos. Tenemos 100 [cada una]. No llegamos. Si quieres intervenir en algún programa, es imposible”. CIS.*

*“Como ratio yo me apuntaría para los CIS con intervención en algún tipo de programa, más programas puentes, etcétera, 50, 60 personas si queremos hacer un trabajo de cierta calidad”. CIS.*

En los Servicios de gestión de penas y medidas alternativas la dispersión del rango considerado como adecuado para la ratio personas por profesional es mucho mayor. Así, se han recogido cifras que van de 300 a 1.300 personas al año. El límite superior de ese rango, 1.300, debe considerarse con cautela, pues si bien la misma persona informadora, en activo en un SGPYMA señala que *“Gestionamos 1.300 expedientes al año... Me siento más que cómoda con este número”*. A continuación, añade que *“Lo ideal sería tener más tiempo para dedicarle a los casos”* lo cual, lógicamente, puede traducirse por disminuir la ratio de personas



por profesional para así poder desarrollar un trabajo de mayor calidad, especialmente en y con determinados tipos de casos (dimensión cualitativa de la ratio):

*“Hay casos, por ejemplo, una persona, digamos, un delito de seguridad vial, te han cogido bebido, te ponen 30 días de trabajo en beneficio de la comunidad, no hay otra problemática de base en este caso, no pasa nada, se deriva, no se vuelve a ver más, hace su trabajo, que es lo que ha dicho el juez. Punto... Pero hay otros casos que, imagínate, reincidencia. Es la 5.ª vez que tienes un delito de seguridad vial. Estamos viendo que tienes un problema con el alcohol. Entonces, ese caso sí que, desde nuestra disciplina tenemos que hacer una intervención más detallada, más individualizada, de ver qué está pasando para buscar un poco que esto no vuelva a ocurrir y tampoco llegamos”. SGPyMA.*

## 5.5. Aportaciones del Trabajo Social al sistema de instituciones penitenciarias

Las aportaciones del Trabajo Social al sistema de instituciones penitenciarias fueron exploradas en las entrevistas en profundidad y grupos focales (véase el mapa conceptual de la exploración cualitativa).

Las personas participantes en las entrevistas y grupos, perciben y manifiestan con rotundidad el claro **valor** que aporta el Trabajo Social al sistema de instituciones penitenciarias, con independencia de la tipología de servicio desde el que se emite opinión:

*“Somos los que más aportamos”. CP.*

*“Yo pienso que debería de haber más trabajo social en las prisiones. Creo que si hubiese más trabajo social en las prisiones funcionaría mejor. Y seguro que el objetivo de la reeducación y la reinserción social sería más conseguido. O sea, el papel del trabajador social es fundamental”. CIS.*

*“Que nosotros somos los que debemos de intervenir más con el entorno y con la familia. Con lo cual, si tú me preguntas por qué es necesario el trabajo social en esta institución, precisamente creo que, por ahí, porque dentro como está montado el sistema, creo que hay un vacío y unas carencias respecto al trabajo que se tiene que hacer con la familia de las personas que cumplen condena y con el entorno al que se tienen que incorporar, precisamente para que se te pueda hacer una adaptación, una inserción muchísimo más efectiva”. SGPyMA.*

El valor aportado se explica desde las **capacidades metodológicas y técnicas** de las que dispone la profesión, así como de la misma posición que ocupa dentro del sistema penitenciario y que, como consecuencia, permite al profesional acceder a un **marco de información** sobre

las personas privadas de libertad o condenadas a medidas alternativas mucho más amplio y global:

*“Nuestra disciplina, nuestra formación nos ha enseñado a intervenir con familias, con personas en situaciones extremas, de precariedad extrema y sabemos darles respuesta en determinados contextos”. CIS.*

*“En toda la historia de la intervención penitenciaria se ha tenido muy en cuenta la parte cognitiva, que es muy importante la parte cognitiva y conductual de las personas que cumplen condena. Es muy importante porque obviamente hay que estudiar la conducta para saber por qué una persona actúa de una manera o de otra y a través de allí se puede intervenir. Pero se han olvidado de la intervención del trabajador social y sobre todo del modelo sistémico propio de nuestra profesión, que nos puede aportar muchísima información, porque es la persona y su contexto y sus circunstancias y todo lo que lo que fluye alrededor de esa persona. Entonces, creo que el trabajo social puede aportar esa información, puede llegar a esa información, puede construir a base de entrevistas con el penado, de entrevistas con el entorno, con la familia, con los vecinos, con los amigos más cercanos, puede construir una realidad y puede saber de dónde viene esa dificultad o esa carencia, o incluso fomentar determinadas habilidades que no se han tenido en cuenta y que a lo mejor pueden ayudar, potenciarla, pueden ayudar para la reeducación y la reinserción”. CIS.*

*“En una junta de tratamiento, el que más información tiene global del interno, somos nosotros. ¿Por qué? Porque el jurista nada más que tiene la información de qué delitos ha sido condenado, cuántos delitos ha cometido, punto pelota. El psicólogo se centra en sus adicciones, sus trastornos. El educador, en su comportamiento dentro de prisión. En cambio, nosotros sabemos qué ha hecho él durante toda su vida, cómo ha vivido, qué ha estudiado, que le ha llevado... Bueno, lo sabe el psicólogo qué le ha llevado a cometer el delito, ¿no? Nosotros lo sabemos. Todo eso que saben los demás y todo lo que nos cuenta su familia”. CP.*

En ocasiones pareciera que la percepción de competencias profesionales existentes, pero no siempre llevadas a la práctica, poco “rentabilizadas” por la institución en pro de sus fines, pudiera ser vivido con cierta rabia por parte de las y los profesionales, que, insistimos en el término en ocasiones, dejan traslucir que pueden y quieren aportar más valor y que se sienten preparadas y preparados para ello:

*Porque yo creo que nuestra carrera, nuestros estudios, nos hacen ser muy versátiles. O sea, a los trabajadores sociales dadnos algo que hacer y lo hacemos. Y podríamos hacer mucho más de lo que hacemos, que ese mero... “venga, vale, el informito, el informito”. No, vamos a hacer cosas más interesantes. Porque nos han enseñado siempre y estamos preparadas para descubrir las necesidades que tienen los usuarios”. CP.*

## 5.6. Aspectos a mejorar

En la última pregunta de la encuesta se enfocó en identificar propuestas de mejora a través de la pregunta abierta “le invitamos a que plantee sus propuestas específicas sobre aspectos a mejorar en relación a la estructura y dinámica de funcionamiento en lo que se refiere al abordaje de la competencia profesional y del cumplimiento de los fines y objetivos de la profesión con las personas condenadas a penas privativas de libertad o a penas y medidas alternativas de cumplimiento”.

74 de las 88 personas encuestadas (84,09%) contestaron la pregunta y de estas 69 (93,24%, 78,40% de la muestra total) realizaron al menos una propuesta concreta y específica. Se produjeron 5 casos de personas que, si bien respondieron a la pregunta, no puede identificarse en sus respuestas propuestas de mejora concretas.

En cuanto a las propuestas realizadas, se han recogido 108 respuestas. De estas, 77, el 71,29%, han sido citadas al menos dos veces y han podido agruparse en 13 categorías. Hay 31 respuestas, el 28,71% del total, que no pueden agruparse con seguridad en ninguna de las 13 categorías de agrupación construidas.

Las dos categorías más citadas son “Trabajar en y con la comunidad” y realizar “Mayor difusión interna de las funciones propias del Trabajo Social”; cada una de estas categorías es citada diez veces, e implica al 14,49% de las personas. A continuación, aparecen tres categorías citadas ocho veces cada una de ellas (11,59% de las personas cada una): “Normalización laboral”, “Reducir burocracia” y “Formación”.

Total = 88	N	%
Contestan	74	84,09%
No saben o no contestan	14	15,91%

Tabla 87. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Tasa de respuesta

Total = 74	N	%
CON propuestas/s específica/s	69	93,24%
SIN propuestas /s específica/s	5	6,76%

Tabla 88. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Tasa de respuestas válidas

Total = 69 personas - 108 respuestas	N	% de respuestas	% de personas
<b>Trabajar en/con la comunidad</b>	10	9,26%	14,49%
<b>Mayor difusión interna de las funciones propias del TS</b>	10	9,26%	14,49%
<b>Normalización laboral</b>	8	7,41%	11,59%
<b>Reducir burocracia</b>	8	7,41%	11,59%
<b>Formación</b>	8	7,41%	11,59%
<b>Más presencia en los órganos de decisión</b>	7	6,48%	10,14%
<b>Más personal</b>	6	5,56%	8,70%
<b>Mayor coordinación</b>	5	4,63%	7,25%
<b>Medios tecnológicos</b>	4	3,70%	5,80%
<b>Mayor reconocimiento</b>	3	2,78%	4,35%
<b>Mayor participación en decisiones de tratamiento</b>	3	2,78%	4,35%
<b>Fomentar trabajo con familias</b>	3	2,78%	4,35%
<b>Más tiempo para la intervención directa</b>	2	1,85%	2,90%
<b>Otras respuestas citadas una vez</b>	31	28,70%	-----

Tabla 89. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Respuestas

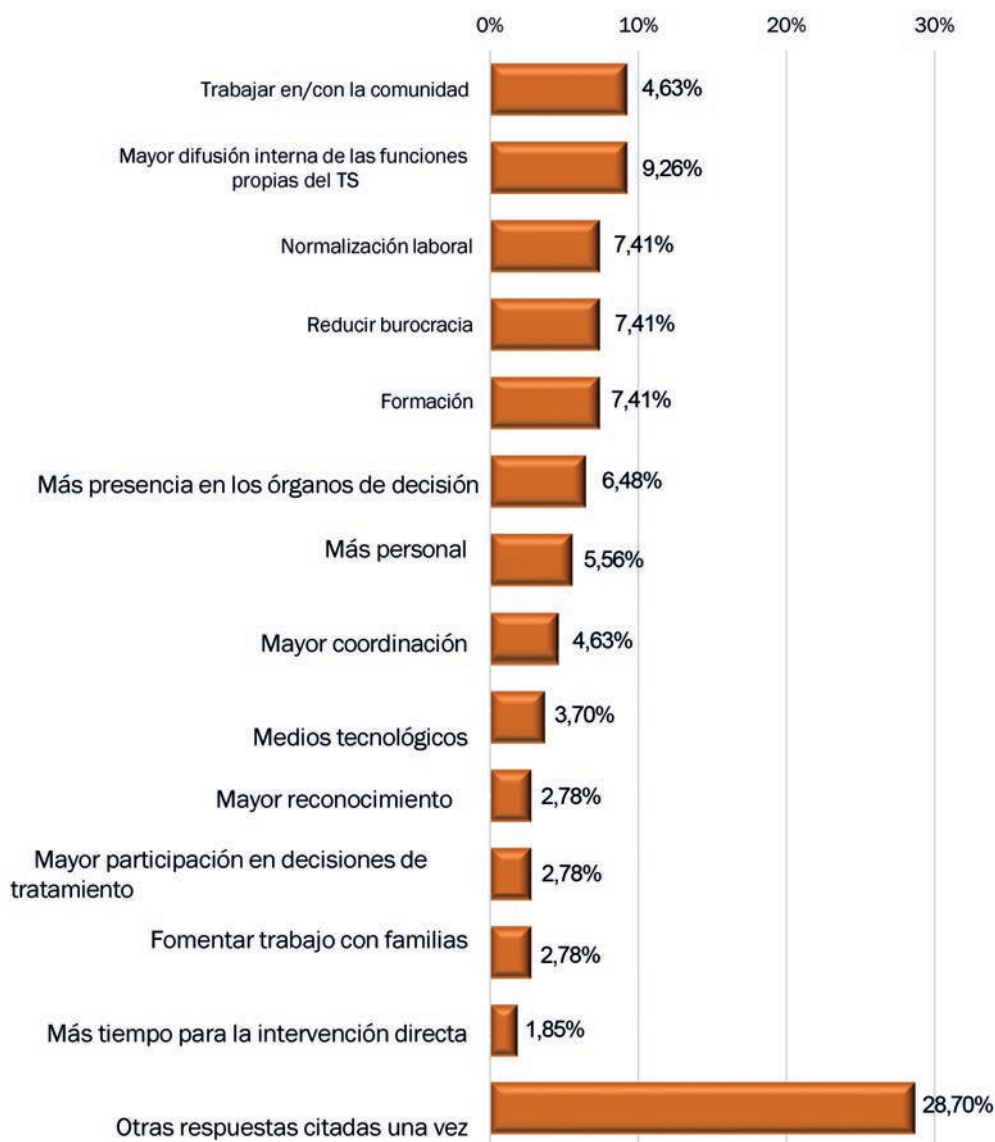


Gráfico 74. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción

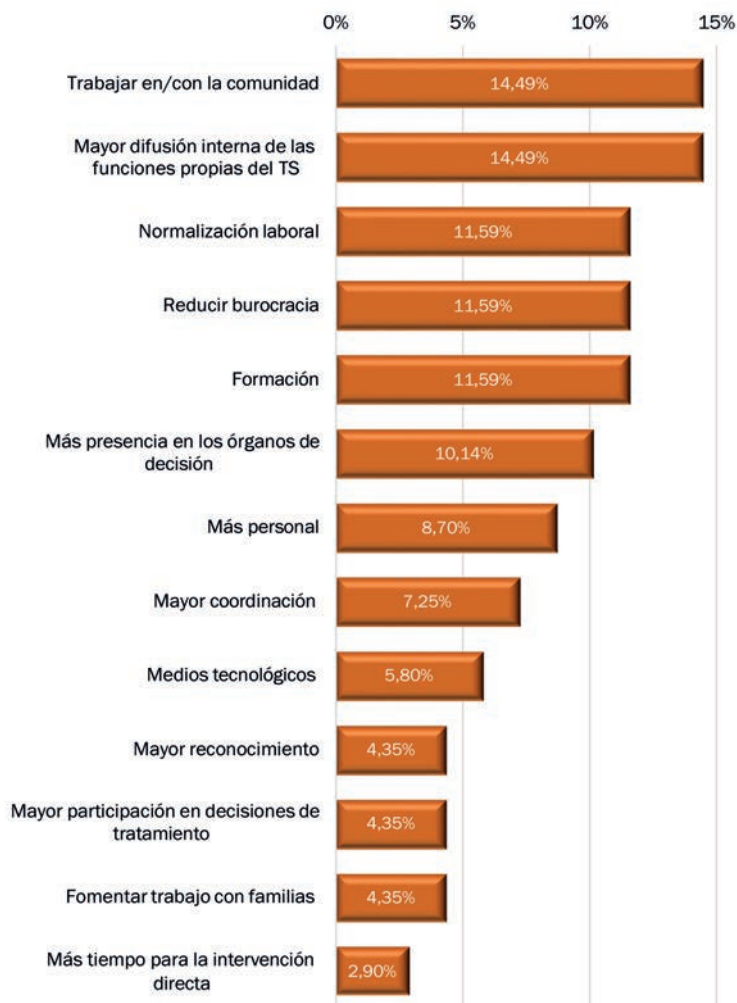


Gráfico 75. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas

Respuestas citadas una vez y que no pueden integrarse con seguridad en las categorías construidas:

- Conseguir más representación en las distintas áreas de la SGIIPP.
- Coordinador de trabajo social.
- Dejar de ejecutar tareas que no son propias de la profesión.
- Dejar de hacer tareas no propias del TS.

- Delimitar intrusismo.
- Establecer las funciones propias de TS.
- Fomentar el encuentro entre profesionales.
- Instrucciones más claras.
- Interno como ser social.
- Intervenciones básicas comunes.
- Manual de procedimiento.
- Más programas de tratamiento.
- Más recursos.
- Mayor confianza por parte de la Institución.
- Mayor conocimiento de situaciones.
- Mayor libertad de acción.
- Mayor participación en el diseño de programas.
- Mayor participación en los programas.
- Mayor seguimiento de casos.
- Mejorar la formación.
- Ocupar el lugar que le corresponde dentro de la estructura.
- Protocolo de actuación interadministrativo.
- Que cada departamento realice sus funciones.
- Realizar más acompañamiento.
- Reducir carga de trabajo
- Reforzar las funciones de orientación y derivación.
- Ser promotores sociales.
- Servicios de Gestión de Penas debían de estar dirigidos por profesionales de Trabajo Social.
- Tener una buena representación.
- Trabajo en red.

- Visitas a domicilio.

Por último, recogemos un llamado cualitativo a la unión de fuerzas y la creación de comunidad dentro del propio colectivo de trabajadoras y trabajadores sociales de instituciones penitenciarias:

*“Creo que la suerte que tenemos a día de hoy es que, la informática y las tecnologías nos pueden acercar a pesar que estemos a muchos kilómetros. Yo pienso que hay plataformas, te digo una, pero para que me entiendas, imagínate que haces un Classroom en el que se puedan incluir todas las compañeras que tengan estas inquietudes. Te pongo como ejemplo, ¿no? Y que ahí puedan compartir, que se puedan trasladar inquietudes, motivaciones, trabajos grupales, unión de fuerzas, alianzas profesionales. Un espacio conjunto, como te digo, como de coordinación que permita que tú no solo veas tu foco de trabajo, sino que amplíes un poquito y te hagas sentir un poquito como más en comunidad, como una red más fuerte que eso haga que a su vez tú después en tu trabajo diario, bueno, me compensa. Como yo te decía antes, yo trabajo mucha burocracia, pero tengo mis lunes en que hago mis talleres o tengo mi trabajo con la Secretaría General, que hago diseños de programas que hace que me da igual hacer burocracia porque tengo como mi parte de sentirme realizada ya cubierta con otras cosas”. SGPYMA.*

En este punto finaliza el informe de resultados

#### A continuación:

- ✓ Vea el anexo 1, encuesta aplicada, en la siguiente página, o
- ✓ Regrese al Resumen ejecutivo, o
- ✓ Regrese al Índice general.





## ANEXO

# ENCUESTA PARA EL DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Fundamentación: desde el Consejo General del Trabajo Social en colaboración con la Asociación de Trabajadores Sociales de Instituciones Penitenciarias (ATSIP) se pretende dar respuesta a la demanda por parte del colectivo de trabajadores y trabajadoras sociales que, desempeñando su función en los distintos centros y servicios que forman parte de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, solicitan revisar y aportar aspectos relativos a las funciones que se están ejerciendo, y además sobre la estructura y dinámica de funcionamiento en lo que se refiere al abordaje de la competencia profesional y del cumplimiento de los fines y objetivos de la profesión con las personas condenadas a penas privativas de libertad o a penas y medidas alternativas de cumplimiento.

El objetivo desde el Consejo y desde ATSP es elaborar un diagnóstico de la situación de la profesión en el campo penitenciario, así como diseñar propuestas participativas con el conjunto del colectivo que se trasladarán con posterioridad a las autoridades competentes, cumpliendo con ello con las funciones propias del Consejo General. Es por esta razón que te invitamos a participar a través del siguiente cuestionario.

La forma de medir las respuestas se realizará de forma numérica, del 1 a 4, entendiendo el 1 como nada relevante o relacionado, y el 4 como muy relevante o totalmente relacionado.

**Correo \***

Tu dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_

---

**1. sexo: \***

- Mujer
- Hombre
- 

**2. lugar de trabajo: \***

- Centro penitenciario
- CIS/SA
- Hospital Psiquiátrico Penitenciario
- Servicio de Gestión de penas y Medidas Alternativas
- Servicios Centrales
- 

**3. Edad: \***

- De 25 a 30
- De 31 a 40
- De 41 a 50
- De 51 a 60
- Más de 60

4. Años de Antigüedad en la Institución: \*

- Menos de 2 años
- De 2 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- De 21 a 25 años
- De 26 a 30 años
- Mas de 30 años

5. Situación laboral. \*

- Interinidad
- Fijo

6. ¿Qué relación considera que tienen las funciones que desempeña en su trabajo \*  
con las funciones propias de la profesión?

- 1 Nada relacionado
- 2 Poco relacionado
- 3 Relacionado
- 4 Totalmente relacionado

7. En cuanto al trabajo con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión, ¿Qué grado de relación tienen sus funciones con las propias de la profesión? \*

- 1 Nada relacionado
- 2 Poco relacionado
- 3 Relacionado
- 4 Totalmente relacionado

8. En lo relativo al trabajo con las familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión, ¿Qué grado de relación tienen sus funciones con las propias de la profesión? \*

- 1 Nada relacionado
- 2 Poco relacionado
- 3 Relacionado
- 4 Totalmente relacionado

9. Sobre el trabajo de coordinación con otros recursos, ¿Qué grado de relación tienen sus funciones con las propias de la profesión? \*

- 1 Nada relacionado
- 2 Poco relacionado
- 3 Relacionado
- 4 Totalmente relacionado

11. De las siguientes tareas que describimos a continuación, señale cuales Sí \* realiza y cuáles NO. (puede marcar las que considere).

	Sí	No
Información, orientación y asesoramiento en materia de derechos sociales a personas, grupos e instituciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención directa siempre con el objetivo de potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social, a través de procesos de acompañamiento y orientación que le brinde experiencias significativas en las distintas dimensiones de su vida (familiar, social, educativa, laboral, salud...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Detección, Estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prevención: incluye la intervención precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y/o colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social, así como la elaboración y ejecución de proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de vulnerabilidad, riesgo social y/o carencia de aplicación de los derechos humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evaluación: destinada a contrastar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempos empleados. Con la misma se asegura la dialéctica de la intervención, se indican los errores y disfunciones en lo realizado y permite proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos, además de favorecer las aportaciones teóricas del Trabajo Social.



Gestión y dirección: El Trabajador y la Trabajadora Social gestiona y dirige equipamientos, programas y servicios de ámbito social, cultural, educativo, laboral..., con equipos interdisciplinarios, asumiendo responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de los mismos.



Coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación interinstitucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización.



Mediación para facilitar la comunicación entre las partes, ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, promover la reflexión de las personas sometidas a tensiones y conflictos, generar confianza en las propias soluciones de las partes implicadas, derivar los casos hacia otros profesionales cuando la función mediadora resulte insuficiente o inadecuada. El/la trabajador/a social actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean las propias personas interesadas quienes logren la resolución del mismo.



Investigación de problemas sociales, de la realidad social, investigación de aspectos epistemológicos de la disciplina y divulgación científica con la publicación teórico-práctica de las experiencias e investigaciones.





12. Señale qué funciones de las anteriores considera que debería realizar y NO realiza (puede marcar varias): \*

- Información, orientación y asesoramiento
- Atención directa
- Detección, Estudio, valoración y/o diagnóstico
- Prevención
- Planificación
- Supervisión
- Promoción para la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social
- Evaluación
- Gestión y dirección
- Coordinación
- Mediación
- Investigación

13. ¿Qué percepción tiene en cuanto al tiempo dedicado mensualmente en su jornada laboral a las siguientes acciones? (No se trata de cuadrar los porcentajes, sino de expresar lo que considera en relación al tiempo de trabajo). \*

	0%	Entre el 1 y el 20%	Entre el 20 y el 40%	Entre el 40 y el 60%	Entre el 60-80%	Entre el 80-100%
Junta de Tratamiento (Prepararla)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Junta de Tratamiento (informes y modelos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención demandas individuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención demandas familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestiones/coordinación externas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestiones/coordinación internas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visitas a domicilio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participación en programas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración diagnóstico social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Elaboración informes (ajenos a JT)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visitas a recursos externos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salidas programadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acompañamiento exterior a personas internas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención telefónica de información ajena al Departamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención telefónica propia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Búsqueda recursos para la reinserción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. ¿El reconocimiento social y laboral que se tiene al trabajador social de Instituciones Penitenciarias es el adecuado en comparación al que se tiene a otros profesionales pertenecientes al equipo técnico? \*

- Sí
- No
- Ns/Nc

15. ¿Crees que el reconocimiento es el adecuado en comparación con profesionales del Trabajo Social en otros sectores? \*

- Sí
- No
- Ns/Nc

16. ¿Crees que existe falta de información por parte de la organización penitenciaria y los responsables de los centros sobre cuáles son las funciones del trabajo social y la importancia que tiene para la consecución de la reinserción social de los internos? \*

- Sí
- No
- Ns/Nc

23. ¿Qué grado de relevancia o consideración cree que tiene el Trabajo Social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias?

	1 Nada	2 Poca	3 Bastante	4 Mucha
En la presencia dentro de la SGIP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el diseño de directrices desde la SGIP....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la elaboración de Programas de Tratamiento...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la planificación de los servicios....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la toma de decisiones...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al TS...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. ¿Qué grado de relevancia o consideración cree que tiene el Trabajo Social en:  
(Se debe contestar en el medio en el que realizas tu intervención habitualmente)

Los Centros Penitenciarios y CIS \*

	1 Nada	2 Poca	3 Bastante	4 Mucha
En el diseño de directrices desde la Dirección...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el diseño de directrices desde la Subdirección de Tratamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la elaboración y desarrollo de Programas de Tratamiento...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la planificación de los servicios...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la toma de decisiones...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el área de interior/seguridad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



# ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo	35
Tabla 2. Lugar de trabajo	36
Tabla 3. Edad	37
Tabla 4. Antigüedad en la institución	38
Tabla 5. Situación laboral	39
Tabla 6. Tareas que se llevan a cabo	43
Tabla 7. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo (general) con las funciones propias de la profesión	48
Tabla 8. Relación que tienen las funciones que desempeña con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión	49
Tabla 9. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo con las familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión	50
Tabla 10. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo de coordinación con otros recursos con las funciones propias de la profesión	51
Tabla 11. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo burocrático de la institución con las funciones propias de la profesión	52
Tabla 12. Resumen de la relación percibida de las funciones que desempeña con las funciones propias de la profesión	53
Tabla 13. Estadísticos básicos sobre funciones desempeñadas y las propias de la profesión	55
Tabla 14. Funciones que debería realizar y no realiza. Respuesta múltiple	59
Tabla 15. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de respuesta	74
Tabla 16. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de respuestas válidas	74
Tabla 17. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta	75
Tabla 18. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de respuesta	79
Tabla 19. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de trabajo con familias	79
Tabla 20. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de respuestas válidas	79

Tabla 21. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta	80
Tabla 22. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de respuesta	84
Tabla 23. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de trabajo con grupos	84
Tabla 24. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Tasa de respuestas válidas	84
Tabla 25. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta	85
Tabla 26. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Tasa de respuesta	87
Tabla 27. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Tasa de respuestas válidas	87
Tabla 28. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta	88
Tabla 29. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales	93
Tabla 30. Falta de información sobre las funciones del trabajo social	94
Tabla 31. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debemos de considerar para elaborar propuestas. Tasa de respuesta	97
Tabla 32. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debemos de considerar para elaborar propuestas. Tasa de respuestas válidas	97
Tabla 33. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debemos de considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta	98
Tabla 34. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (prepararla)	108
Tabla 35. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (informes y modelos)	109
Tabla 36. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas individuales	110
Tabla 37. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas familiares	111
Tabla 38. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordiación externa	112
Tabla 39. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordiación interna	113
Tabla 40. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitas a domicilio	114
Tabla 41. Percepción del tiempo mensual dedicado a la participación en programas	115
Tabla 42. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración de diagnóstico social	116
Tabla 43. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración informes ajenos	117

Tabla 44. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitar recursos externos	118
Tabla 45. Percepción del tiempo mensual dedicado a salidas programadas	119
Tabla 46. Percepción del tiempo mensual dedicado al acompañamiento a personas internas en el exterior	120
Tabla 47. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica de información ajena al departamento	121
Tabla 48. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica propia	122
Tabla 49. Percepción del tiempo mensual dedicado a la búsqueda de recursos para la reinserción	123
Tabla 50. Resumen de la percepción del tiempo mensual dedicado a diferentes tareas	124
Tabla 51. Reconocimiento social y laboral interno frente a equipo técnico	128
Tabla 52. Reconocimiento social y laboral interno frente a otros sectores	129
Tabla 53. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la presencia dentro de la SGIP	131
Tabla 54. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño de directrices desde la SGIP	134
Tabla 55. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la elaboración de programas de tratamiento	135
Tabla 56. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la planificación de los servicios	136
Tabla 57. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la toma de decisiones	137
Tabla 58. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al trabajo social	138
Tabla 59. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción	139
Tabla 60. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	140
Tabla 61. Estadísticos básicos sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	142
Tabla 62. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección	144
Tabla 63. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la subdirección de tratamiento	147
Tabla 64. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento	148



Tabla 65. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la planificación de los servicios	149
Tabla 66. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones	150
Tabla 67. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el área de interior/seguridad	151
Tabla 68. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción	152
Tabla 69. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	153
Tabla 70. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Estadísticos básicos sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	155
Tabla 71. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección	157
Tabla 72. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento	160
Tabla 73. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la planificación de los servicios	161
Tabla 74. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones	162
Tabla 75. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	163
Tabla 76. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Estadísticos básicos sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	165
Tabla 77. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Tasa de respuesta	170
Tabla 78. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Pregunta abierta. Respuestas	170
Tabla 79. Valoración del manual de trabajo social. Tasa de respuesta	177
Tabla 80. Valoración del manual de trabajo social. Valoraciones	177
Tabla 81. Valoración del manual de trabajo social. Calidad de las valoraciones	178

Tabla 82. Valoración del manual de trabajo social. Tasa de emisión de aportaciones	179
Tabla 83. Valoración del manual de trabajo social. Aportaciones y comentarios	179
Tabla 84. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Tasa de respuesta	182
Tabla 85. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Respuestas	182
Tabla 86. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Materias. Pregunta abierta	183
Tabla 87. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Tasa de respuesta	192
Tabla 88. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Tasa de respuestas válidas	192
Tabla 89. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Respuestas	193

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo	35
Gráfico 2. Lugar de trabajo	36
Gráfico 3. Edad	37
Gráfico 4. Antigüedad en la institución	39
Gráfico 5. Situación laboral	39
Gráfico 6. Tareas que se llevan a cabo	44
Gráfico 7. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo (general) con las funciones propias de la profesión	48
Gráfico 8. Relación que tienen las funciones que desempeña con las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión	49
Gráfico 9. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo con las familias de las personas privadas de libertad o condenadas a una pena o medida alternativa a la prisión con las funciones propias de la profesión	50
Gráfico 10. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo de coordinación con otros recursos con las funciones propias de la profesión	51
Gráfico 11. Relación que tienen las funciones que desempeña en el trabajo burocrático de la institución con las funciones propias de la profesión	52
Gráfico 12. Resumen de la relación percibida de las funciones que desempeña con las funciones propias de la profesión	54
Gráfico 13. Promedios sobre funciones desempeñadas y las propias de la profesión	56
Gráfico 14. Funciones que debería realizar y no realiza. Respuesta múltiple. Porcentaje de respuestas por opción	60
Gráfico 15. Funciones que debería realizar y no realiza. Respuesta múltiple. Porcentaje de respuestas por Personas	61
Gráfico 16. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta.	
Porcentaje de respuestas por opción	76
Gráfico 17. Trabajo social individual. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta.	
Porcentaje de respuestas por personas	77
Gráfico 18. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción	81
Gráfico 19. Trabajo social con familias y entorno social. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera	

que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas	82
Gráfico 20. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción	85
Gráfico 21. Trabajo social con grupos. Funciones o tareas que tiene asignadas y considera que no se corresponden con el trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas	86
Gráfico 22. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción	89
Gráfico 23. Funciones burocráticas que considera no se corresponden con las funciones o tareas propias del trabajo social. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas	90
Gráfico 24. Burocratización en las funciones de trabajadoras/es sociales	93
Gráfico 25. Falta de información sobre las funciones del trabajo social	94
Gráfico 26. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debamos de considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción	99
Gráfico 27. Aportaciones en relación a la organización de las funciones o tareas de la profesión que crea debamos de considerar para elaborar propuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas	100
Gráfico 28. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (prepararla)	108
Gráfico 29. Percepción del tiempo mensual dedicado a la junta de tratamiento (informes y modelos)	109
Gráfico 30. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas individuales	110
Gráfico 31. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención de demandas familiares	111
Gráfico 32. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordiación externa	112
Gráfico 33. Percepción del tiempo mensual dedicado a gestiones/coordiación interna	113
Gráfico 34. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitas a domicilio	114
Gráfico 35. Percepción del tiempo mensual dedicado a la participación en programas	115
Gráfico 36. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración de diagnóstico social	116
Gráfico 37. Percepción del tiempo mensual dedicado a la elaboración informes ajenos	117
Gráfico 38. Percepción del tiempo mensual dedicado a visitar recursos externos	118
Gráfico 39. Percepción del tiempo mensual dedicado a salidas programadas	119
Gráfico 40. Percepción del tiempo mensual dedicado al acompañamiento a personas internas en el exterior	120
Gráfico 41. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica de información ajena al departamento	121
Gráfico 42. Percepción del tiempo mensual dedicado a la atención telefónica propia	122
Gráfico 43. Percepción del tiempo mensual dedicado a la a la búsqueda de recursos para la reinserción	123
Gráfico 44. Reconocimiento social y laboral interno frente a equipo técnico	128

Gráfico 45. Reconocimiento social y laboral interno frente a otros sectores	129
Gráfico 46. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la presencia dentro de la SGIP	133
Gráfico 47. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño de directrices desde la SGIP	134
Gráfico 48. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la elaboración de programas de tratamiento	135
Gráfico 49. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la planificación de los servicios	136
Gráfico 50. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en la planificación de los servicios	137
Gráfico 51. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente al trabajo social	138
Gráfico 52. Relevancia o consideración del trabajo social en la SGIP: en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción	139
Gráfico 53. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	141
Gráfico 54. Promedios sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	143
Gráfico 55. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección	146
Gráfico 56. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección	147
Gráfico 57. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección	148
Gráfico 58. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección	149
Gráfico 59. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones	150
Gráfico 60. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el área de interior/seguridad	151
Gráfico 61. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño, elaboración y gestión de la normativa referente a los objetivos de reeducación y reinserción	152
Gráfico 62. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	154
Gráfico 63. Personal de centros penitenciarios y centros de inserción social. Promedios sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	156

Gráfico 64. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en el diseño de directrices desde la dirección	159
Gráfico 65. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la elaboración y desarrollo de programas de tratamiento	160
Gráfico 66. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la planificación de los servicios	161
Gráfico 67. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la toma de decisiones	162
Gráfico 68. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Resumen del grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	164
Gráfico 69. Personal de los servicios de gestión de penas y medidas alternativas. Promedios sobre el grado de relevancia o consideración que cree que tiene el trabajo social en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias	166
Gráfico 70. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Respuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción	171
Gráfico 71. Recursos considerados como necesarios para desarrollar el trabajo social en su centro o servicio y no tiene a su alcance. Respuestas. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas	172
Gráfico 72. Valoración del manual de Trabajo Social. Calidad de las valoraciones	178
Gráfico 73. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Respuestas	182
Gráfico 72. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Materias. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción	184
Gráfico 73. Deseo de recibir formación complementaria y/o de actualización relativa al trabajo social. Materias. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por personas	185
Gráfico 74. Aspectos a mejorar.. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por opción	194
Gráfico 75. Aspectos a mejorar. Pregunta abierta. Porcentaje de respuestas por Personas	195



## SINOPSIS

Esta investigación se enfoca en profundizar en el diagnóstico de la situación del trabajo social en instituciones penitenciarias en España. Se tomó como muestra a 544 profesionales y se aplicó una encuesta a 88 de ellos. A partir de los resultados obtenidos, se seleccionaron a profesionales de diferentes tipos de recursos para ampliar la investigación mediante técnicas cualitativas.

Uno de los objetivos de la investigación es analizar las funciones y la relación de los trabajadores sociales con su propia profesión, es decir, si están realizando las funciones para las que fueron formados o si están llevando a cabo tareas que no corresponden a su campo de actuación. Otro aspecto que se analiza es la burocratización, es decir, la cantidad de trámites y documentación que tienen que realizar los trabajadores sociales en su trabajo diario.

En definitiva, se trata de una investigación que busca comprender la situación actual del trabajo social en las instituciones penitenciarias y que puede ser de gran utilidad para mejorar la calidad del servicio que se ofrece a la población reclusa y para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sociales que desempeñan su labor en estos entornos.

