

bajo, diversos tipos de colonias, y las mansiones señoriales desde el punto de vista de los que viven en las dependencias de servicio. Finalmente, hay establecimientos concebidos como refugios del mundo, aunque con frecuencia sirven también para la formación de religiosos: entre ellos las abadías, monasterios, conventos y otros claustros. Esta clasificación de las instituciones totales no es precisa, exhaustiva, ni tampoco para su inmediata aplicación analítica; aporta, no obstante, una definición puramente denotativa de la categoría, como punto de partida concreto. Fijada así una definición inicial de las instituciones totales, espero poder examinar sin tautología las características generales de su tipo. Antes de intentar un perfil general de esta serie de establecimientos, permítaseme destacar un problema conceptual: ninguno de los elementos que voy a describir parece pertenecer intrínsecamente a las instituciones totales, y ninguno parece compartido por todas; sin embargo cada una presenta, en grado eminente, varios atributos de la misma familia, y éste es el rasgo general que las distingue. Al hablar de «características comunes» lo haré en sentido restringido, pero no sin fundamento lógico. Así podré aplicar al mismo tiempo el método de tipos ideales, estableciendo rasgos comunes, con la esperanza de señalar más adelante las diferencias significativas.

III

Un ordenamiento social básico en la sociedad moderna es que el individuo tiende a dormir, jugar y trabajar en distintos lugares, con diferentes coparticipantes, bajo autoridades diferentes, y sin un plan racional amplio. La característica central de las instituciones totales puede describirse como una ruptura de las barreras que separan de ordinario estos tres ámbitos de la vida. Primero, todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad única. Segundo, cada etapa de la actividad diaria del miembro se lleva a cabo en la compañía inmediata de un gran número de otros, a quienes se da el mismo trato y de quienes se requiere que hagan juntos las mismas cosas. Tercero, todas las etapas de las actividades diarias están estrictamente programadas, de modo que una actividad conduce en un

momento prefijado a la siguiente, y toda la secuencia de actividades se impone desde arriba, mediante un sistema de normas formales explícitas, y un cuerpo de funcionarios. Finalmente, las diversas actividades obligatorias se integran en un solo plan racional, deliberadamente concebido para el logro de los objetivos propios de la institución.

Individualmente, estas características no son privativas de las instituciones totales. En nuestros grandes establecimientos del comercio, la industria y la educación se está difundiéndose, por ejemplo, la costumbre de proporcionar servicios de cafetería y elementos de recreación que sus miembros pueden usar en el tiempo libre. Con todo, el uso de estas mayores comodidades se mantiene optativo en muchos aspectos, y se cuida particularmente de que no se extienda a ellas la línea ordinaria de autoridad. De análogo modo las amas de casa, o las familias de los granjeros, pueden concentrar todos sus grandes campos de actividad dentro de un área determinada, pero nadie las gobierna colectivamente, ni marchan a través de las actividades diarias en la compañía inmediata de otros iguales a ellos.

El hecho clave de las instituciones totales consiste en el manejo de muchas necesidades humanas mediante la organización burocrática de conglomerados humanos, indivisibles—sea o no un medio necesario o efectivo de organización social, en las circunstancias dadas—. De ello se derivan algunas consecuencias importantes.

Las personas a quienes se hace mover en masa pueden confiarse a la supervisión de un personal cuya actividad específica no es la orientación ni la inspección periódicas (como ocurre en muchas relaciones entre empleador y empleado) sino más bien la vigilancia: ver que todos hagan lo que se les ha dicho claramente que se exige de ellos, en condiciones en que la infracción de un individuo probablemente se destacaría en singular relieve contra el fondo de sometimiento general, visible y comprobado. Aquí no se juega la preeminencia entre el gran conglomerado humano y el reducido personal supervisor; están hechos el uno para el otro.

En las instituciones totales hay una escisión básica entre un gran grupo manejado, que adecuadamente se llama de *internos*, y un pequeño grupo personal supervisor. Los internos viven dentro de la institución y tienen limitados contactos con el mundo, más allá de sus cuatro paredes; el personal cumple generalmente una jornada de ocho horas, y

está socialmente integrado con el mundo exterior.³ Cada grupo tiende a representarse al otro con rígidos estereotipos hostiles: el personal suele juzgar a los internos como crueles, taimados e indignos de confianza; los internos suelen considerar al personal petulante, despótico y mezquino. El personal tiende a sentirse superior y justo; los internos a sentirse inferiores, débiles, censurables y culpables.⁴

La movilidad social entre ambos estratos es sumamente restringida: la distancia social, grande casi siempre, está a menudo formalmente prescrita. La conversación misma de un grupo a otro puede llevarse en un tono especial de voz, como lo ilustra una novela inspirada en una estadía real en un hospital psiquiátrico:

—Oígame bien —dijo Miss Hart cuando atravesaban el locutorio—. Usted haga lo que Miss Davis diga. No piense; hágalo no más. Le irá bien.

Tan pronto como escuchó el nombre, Virginia supo qué era lo más terrible en la sala uno: Miss Davis.

—¿Es la jefa de las enfermeras?

—¡Y qué jefa! —murmuró Miss Hart. Y enseguida levantó la voz. Las enfermeras actuaban por costumbre como si las enfermas no pudiesen oír algo si no era a gritos. Frecuentemente decían en voz normal cosas que no parecían destinadas a los oídos de las señoras; si no hubiesen sido enfermeras uno habría pensado que a menudo hablaban solas—. Una persona muy competente y eficiente, Miss Davis —anunció Miss Hart.⁵

3 El carácter binario de las instituciones totales me fue señalado por Gregory Bateson, y se registra en la bibliografía. Consúltese, por ejemplo, Lloyd E. Ohlin, *Sociology and the Field of Corrections*, Russell Sage Foundation, Nueva York, 1956, págs. 14-20. Parece previsible que el personal sienta como una especie de castigo ante las situaciones en que está obligado a vivir también en el interior, y que lo convenza de encontrarse en un status de dependencia que no esperaba. Véase el informe de Jane Cassels, *The Marine Radioman's Struggle for Status*, «American Journal of Sociology», LXII, 1957, pág. 359.

4 Para la versión de la cárcel, véase S. Kirson Weinberg, *Aspects of the Prison's Social Structure*, «American Journal of Sociology», XLVII, 1942, págs. 717-26.

5 Mary Jane Ward, *The Snake Pit*, New American Library, Nueva York, 1955, pág. 72. (Hay versión castellana: *El nido de víboras*. N. del T.)

Aunque cierta comunicación es necesaria entre los internos y el personal paramédico, una de las funciones de la guardia es controlar la comunicación efectiva de los internos con los niveles superiores. Véase un ejemplo aportado por un estudiante de los hospitales psiquiátricos:

Como muchos de los pacientes se muestran ansiosos por ver al doctor en sus rondas, los asistentes deben actuar como mediadores si el médico no quiere tener dificultades. En la sala 30, era un hecho general que a los pacientes sin síntomas fisiológicos, incluidos en los dos grupos menos privilegiados, casi nunca se les permitía hablar con el médico, salvo que el mismo doctor Baker los mandase llamar. El grupo, cargoso, imposible de disuadir —llamado de los «pelmas», «secantes» o «chinchas», en la jerga de los asistentes— a menudo trataba de pasar por encima del mediador, pero se le aplicaban procedimientos muy expeditivos cuando lo intentaba.⁶

Así como la conversación entre un grupo y otro se restringe, también se restringe el paso de información, especialmente en lo relativo a los planes del personal con respecto a los internos. Es característico mantenerlos en la ignorancia de las decisiones que se toman sobre su propio destino. Ya responda a motivos de orden militar, como cuando se oculta a las tropas el punto hacia el cual se dirigen, ya se funde en razones médicas, como cuando se reserva el diagnóstico, el plan de tratamiento, y el tiempo de internación aproximada de los pacientes tuberculosos,⁷ dicha exclusión proporciona al personal una sólida base para guardar las distancias y ejercer su dominio sobre los internos. Todas estas restricciones de contacto ayudan presumiblemente a mantener los estereotipos antagónicos.⁸ Poco a poco se

6 Ivan Belknap, *Human Problems of a State Mental Hospital*, McGraw-Hill, Nueva York, 1956, pág. 177.

7 Un informe completo sobre esta cuestión se da en el capítulo titulado *Information and the Control of Treatment*, de la monografía de próxima aparición de Julius A. Roth, sobre el hospital de tuberculosos. Su trabajo promete ser un estudio modelo de una institución total. Afirmaciones preliminares pueden encontrarse en sus artículos: *What is an Activity?*, etc., XIV, otoño de 1956, págs. 54-56, y *Ritual and Magic in the Control of Contagion*, «*American Sociological Review*», XXII, 1957, págs. 310-14.

8 Sugerido en Ohlin, *op. cit.*, pág. 20.

van formando dos mundos social y culturalmente distintos, que tienen ciertos puntos formales de tangencia pero muy escasa penetración mutua. Es significativo que el edificio y el nombre de la institución lleguen a identificarse, a los ojos del personal y también de los internos, como algo perteneciente a aquél y no a éstos, de modo que cuando cualquiera de ambos grupos se refiere a los fines o intereses de «la institución», se refieren implícitamente (como yo mismo he de hacerlo) a los fines e intereses del personal.

La escisión entre personal e internos es un grave problema para el manejo burocrático de grandes conglomerados humanos; un segundo problema concierne al trabajo.

En el ordenamiento ordinario de la vida dentro de nuestra sociedad, la autoridad que rige en el lugar de trabajo cesa en el momento que el trabajador recibe su paga; la forma en que gaste éste su dinero en un ambiente doméstico y recreativo, es asunto privado suyo y constituye un mecanismo que permite mantener dentro de límites estrictos la autoridad vigente en el lugar de trabajo. Pero decir que los internos de las instituciones tienen todo su día programado, significa que también se habrán planificado todas sus necesidades esenciales. Cualquiera sea, pues, el incentivo propuesto para el trabajo, carecerá de la significación estructural que tiene en el exterior. Será inevitable que haya diferentes motivaciones para el trabajo y distintas actitudes hacia él. Este es un ajuste básico que se requiere de los internos y de quienes deben inducirlos a trabajar.

A veces se les exige tan poco trabajo que los internos, con frecuencia no habituados a los pequeños quehaceres sufren crisis de aburrimiento. El trabajo requerido puede efectuarse con extrema lentitud, y a menudo se conecta con un sistema de pagos mínimos, muchas veces ceremoniales, como la ración semanal de tabaco y los regalos de Navidad, que inducen a algunos pacientes mentales a permanecer en sus puestos. En otros casos, por supuesto, se exige más que una jornada ordinaria de trabajo pesado, y para estimular a cumplirlo no se ofrecen recompensas sino amenazas de castigo físico. En algunas instituciones, tales como los campos de leñadores y los barcos mercantes, la práctica forzada del ahorro pospone la relación habitual con el mundo que puede comprar el dinero; todas las necesidades están organizadas por la institución, y el pago se efectúa solo cuando ha terminado el trabajo de una estación, y los hombres que-

dan en libertad. En algunas instituciones existe una especie de esclavitud, por la que el horario completo del interno se ha establecido según la conveniencia del personal; aquí el sentido del yo y el sentido de posesión del interno pueden llegar a alienarse de su capacidad de trabajo. T. E. Lawrence da un ejemplo en el informe de su servicio en una estación de entrenamiento de las R.A.F.:

Los hombres que llevan seis semanas de fajina se mueven con una pereza que hiere nuestro sentido moral. «Son tontos, ustedes, reclutas, en sudar la gota gorda.» ¿Es la nuestra una diligencia de novatos o un resto de modalidad civil? Porque las R.A.F. nos pagarán las veinticuatro horas del día a razón de tres medios peniques por hora; pagados por trabajar, pagados por comer, pagados por dormir, esos peniques se apilan siempre. Es imposible, por lo tanto, dignificar una tarea cumpliéndola bien. Hay que perder todo el tiempo que se pueda, ya que después no nos aguarda descanso junto al fogón, sino otra tarea.⁹

Haya demasiado trabajo, o demasiado poco, el individuo que internalizó un ritmo de trabajo afuera, tiende a desmoralizarse por el sistema de trabajo de la institución total. Un ejemplo de desmoralización es la práctica corriente en los hospitales psiquiátricos estatales de andar «mangoneando» o «trabajando a alguno» de modo de conseguir unas monedas para gastar en la cantina. Ciertas personas que lo hacen —a menudo con cierto descaro— en el mundo exterior se despreciarían a sí mismas por actos semejantes. (Los miembros del personal, interpretando esta pauta de mendicidad según su propia orientación civil hacia la ganancia, tienden a verla como un síntoma de enfermedad mental y una prueba más de que los internos están realmente enfermos.)

Hay incompatibilidad, pues, entre las instituciones totales y la estructura básica del trabajo remunerado en nuestra sociedad. Otro elemento fundamental de ella con el que son incompatibles es la familia. La vida familiar suele contraponerse a la vida solitaria, pero en realidad el contraste más pertinente es con la vida de cuadrilla, porque los que comen y duermen en el trabajo, con un grupo de compañeros, difí-

9 T. E. Lawrence, *The Mint*, Jonathan Cape, Londres, 1955, pág. 40.

ilmente pueden llevar una existencia doméstica significativa.¹⁰ Inversamente, el hecho de que sus familias se mantengan fuera de la institución suele permitir que los miembros del personal permanezcan integrados en la comunidad exterior y se sustraigan así a la tendencia absorbente de la institución total.

Que una institución total determinada actúe como una fuerza benéfica o maléfica en la sociedad civil, de todos modos tendrá fuerza, y ésta dependerá en parte de la supresión de todo un círculo de familias reales o potenciales. La formación de familias proporciona, por el contrario, una garantía estructural de resistencia permanente contra las instituciones totales. La incompatibilidad de estas dos formas de organización social debería enseñarnos algo sobre las más amplias funciones sociales de ambas.

La institución total es un híbrido social, en parte comunidad residencial y en parte organización formal; de ahí su particular interés sociológico. Hay también otras razones para interesarse en estos establecimientos. En nuestra sociedad, son los internados donde se transforma a las personas; cada una es un experimento natural sobre lo que puede hacerse al yo.

Se han sugerido ya algunos rasgos claves de las instituciones totales. Debo considerar ahora estos establecimientos desde dos perspectivas: primero, como el mundo del interno; luego el mundo del personal. Por último, quiero decir algo sobre los contactos entre ambos.

El mundo del interno

I

Es característico que los internos lleguen al establecimiento con una «cultura de presentación» (para modificar una frase psiquiátrica) derivada de un «mundo habitual», un estilo de vida y una rutina de actividades que se dan por supues-

10 Un caso marginal interesante aquí es el *kibbutz* israelí. Véase Melford E. Spiro, *Kibbutz, Venture in Utopia*, Harvard University Press, Cambridge, 1956, y Etzioni, *op. cit.*

tas, hasta el momento del ingreso en la institución. (Se justifica, por lo tanto, excluir los orfanatos y las casas de niños expósitos de la lista de instituciones totales; salvo en la medida en que el huérfano llega a socializarse en el mundo exterior, mediante ciertos procesos de ósmosis cultural, aunque se le niegue sistemáticamente este mundo.) Cualquiera sea la estabilidad de la organización personal del recién internado, ella formaba parte de un marco de referencia más amplio, ubicado en su entorno civil: un ciclo de experiencia que confirmaba una concepción tolerable del yo, y le permitía un conjunto de mecanismos defensivos, ejercidos a discreción, para enfrentar conflictos, descréditos y fracasos. Ahora se echa de ver que las instituciones totales no reemplazan la peculiar cultura propia del que ingresa, por algo ya formado; confrontamos algo más restringido que una aculturación o asimilación. Si algún cambio cultural ocurre efectivamente, derivará tal vez de la eliminación de ciertas oportunidades de comportamiento y la impotencia de mantenerse al día con los cambios sociales recientes del exterior. De ahí que si la estadía del interno es larga, puede ocurrir lo que se ha denominado «desculturación»;¹¹ o sea, un «desentrenamiento» que lo incapacita temporariamente para encarar ciertos aspectos de la vida diaria en el exterior, si es que vuelve a él y en el momento que lo haga.

Estar «adentro» o «encerrado» son circunstancias que no tienen para el interno un significado absoluto, sino dependiente del significado especial que tenga para él «salir» o «quedar libre». En este sentido, las instituciones totales no persiguen verdaderamente una victoria cultural. Crean y sostienen un tipo particular de tensión entre el mundo habitual y el institucional, y usan esta tensión persistente como palanca estratégica para el manejo de los hombres.

II

El futuro interno llega al establecimiento con una concepción de sí mismo que ciertas disposiciones sociales estables de su

11 Término utilizado por Robert Sommer, *Patients who Grow Old in a Mental Hospital*, «Geriatrics», XIV, 1959, págs. 586-87. El término «desocialización», a veces usado en el mismo contexto, parecería demasiado fuerte, por cuanto supone pérdida de capacidades fundamentales de comunicarse y co-operar.

medio habitual hicieron posible. Apenas entra se le despoja inmediatamente del apoyo que éstas le brindan. Traducido al lenguaje exacto de algunas de nuestras instituciones totales más antiguas, quiere decir que comienzan para él una serie de depresiones, degradaciones, humillaciones y profanaciones del yo. La mortificación del yo es sistemática aunque a menudo no intencionada. Se inician ciertas desviaciones radicales en su carrera moral, carrera compuesta por los cambios progresivos que ocurren en las creencias que tiene sobre sí mismo y sobre los otros significativos.

Los procesos mediante los cuales se mortifica el yo de una persona son casi de rigor en las instituciones totales;¹² su análisis puede ayudarnos a ver las disposiciones que los establecimientos corrientes deben asegurar, en salvaguardia de los yo civiles de sus miembros.

La barrera que las instituciones totales levantan entre el interno y el exterior, marca la primera mutilación del yo. En la vida civil, la programación sucesiva de los roles del individuo, tanto en el ciclo vital como en la repetida rutina diaria, asegura que ningún rol que realice bloqueará su desempeño y se ligará con otro. En las instituciones totales, por el contrario, el ingreso ya rompe automáticamente con la programación del rol, puesto que la separación entre el interno y el ancho mundo «dura todo el día», y puede continuar durante años. Por lo tanto se verifica el despojo del rol. En muchas instituciones totales, se prohíbe al principio el privilegio de recibir visitas o de hacerlas fuera del establecimiento, asegurándose así un profundo corte que aísla los roles del pasado, y una apreciación del despojo del rol. Un relato sobre la vida de los cadetes en una academia militar proporciona el ejemplo siguiente:

Esta ruptura neta con el pasado debe cumplirse en un período relativamente corto. Por ello durante los dos primeros meses no se permite al novato abandonar la base, ni interactuar socialmente con no-cadetes. El aislamiento total ayuda a formar un grupo unificado de novatos, en sustitución de un conjunto heterogéneo de personas de status superiores e inferiores. Los uniformes se entregan el primer día, y las

12 Un ejemplo de la descripción de estos procesos puede encontrarse en Gresham M. Sykes, *The Society of Captives*, Princeton University Press, Princeton, 1958, cap. IV, *The Pains of Imprisonment*, págs. 63-83.

discusiones sobre la fortuna y la posición social de la familia son tabú. Aunque la paga del cadete es insignificante, no se le permite recibir dinero de su casa. El rol del cadete debe eliminar todos los otros roles que solía desempeñar el individuo. Quedan pocos rastros reveladores del status social en el mundo exterior.¹³

Podría añadir que cuando el ingreso es voluntario, el recluta ya se ha separado en parte de su mundo habitual; la institución reprime severamente algo que en realidad ya ha comenzado a decaer.

Aunque el interno puede retomar algunos roles si vuelve al mundo, y cuando lo haga, no hay duda de que otras pérdidas son irrevocables y como tales pueden ser dolorosamente experimentadas. Acaso no resulte posible compensar en una etapa más avanzada del ciclo vital, el tiempo que a la sazón no se dedica a adquirir más instrucción, a progresar en el trabajo, a cortejar muchachas o a educar a los hijos. Un aspecto jurídico de este despojo permanente se lo encuentra en el concepto de «muerte civil»: los reclusos pueden enfrentar, no ya solo una pérdida temporal de los derechos a testar dinero y girar cheques, a litigar procedimientos de divorcio o adopción, y a votar, sino que, además, pueden sufrir la anulación permanente de algunos de ellos.¹⁴

El interno descubre así que ha perdido ciertos roles en virtud de la barrera que lo separa del mundo exterior. El proceso mismo de admisión acarrea típicamente otros tipos de pérdida y mortificaciones.

Es muy frecuente encontrar al personal ocupado en lo que se llaman procedimientos de admisión, entre los que se incluyen, por ejemplo, historia social del individuo, tomar fotografías o impresiones digitales, controlar el peso, asignar

13 Sanford M. Dornbusch, *The Military Academy as an Assimilating Institution*, «Social Forces», XXXIII, 1955, pág. 317. Para un ejemplo de restricción inicial de las visitas en un hospital psiquiátrico, véase D. McI. Johnson y N. Dodds, comps., *The Plea for the Silent*, Christopher Johnson, Londres, 1957, pág. 16. Compare la regla que prohíbe recibir visitas a los servidores domésticos y muchas veces los ata a su institución total. Véase J. Jean Hecht, *The Domestic Servant Class in Eighteenth-Century England*, Routledge and Kegan Paul, 1956, págs. 127-28.

14 Una reseña útil en el caso de prisiones americanas puede encontrarse en Paul W. Tappan, *The Legal Rights of Prisoners*, «The Annals», CCXCIII, mayo, 1954, págs. 99-111.

números, efectuar registros, hacer una nómina de los efectos personales para enviarlos a depósito, desvestir al nuevo interno, bañarlo, desinfectarlo, cortarle el pelo, entregarle la ropa de la institución, instruirlo en las normas y asignarle los cuartos.¹⁵ Los procedimientos de admisión podrían llamarse mejor «de preparación» o «de programación», ya que al someterse a todos esos mamoseos el recién llegado permite que lo moldeen y lo clasifiquen como un objeto que puede introducirse en la maquinaria administrativa del establecimiento, para transformarlo paulatinamente, mediante operaciones de rutina. Muchos de estos procedimientos se basan en características (como el peso o las impresiones digitales) que el individuo posee simplemente por pertenecer a la categoría social más extensa y abstracta, la del ser humano. Toda acción que se emprenda sobre la base de esas características tiene necesariamente que ignorar, en su mayor parte, los fundamentos anteriores de la autoidentificación.

Una institución total atiende a tantos aspectos de las vidas de sus internos, que la tarea de confeccionar sus fichas individuales en el ciclo de admisión se hace complejísima y crea la necesidad de contar inicialmente con la cooperación de cada uno. El personal suele suponer que la disposición espontánea a mostrarse correctamente respetuoso en estas primeras entrevistas cara a cara, indica que el interno será en lo sucesivo consuetudinariamente dócil. La primera ocasión en que los miembros del personal instruyen al interno sobre sus obligaciones de respeto puede estar estructurada de tal modo que lo incite a la rebeldía o a la aceptación permanentes. De ahí que estos momentos iniciales de socialización puedan implicar un «test de obediencia» y hasta una lucha para quebrantar la voluntad reacia: el interno que se resiste recibe un castigo inmediato y ostensible cuyo rigor aumenta hasta que se humilla y pide perdón.

Brendan Behan presenta un atractivo ejemplo en el relato sobre el incidente que tuvo con dos guardianes, inmediatamente después de su ingreso en la prisión de Walton:

15 Véase, por ejemplo, J. Kerkhoff, *How Thin the Veil: A Newspaperman's Story of His Own Mental Crack-up and Recovery*, Greenberg, Nueva York, 1952, pág. 110; Elie A. Cohen, *Human Behaviour in the Concentration Camp*, Jonathan Cape, Londres, 1954, págs. 118-22; Eugen Kogon, *The Theory and Practice of Hell*, Berkley Publishing Corp., s. f., págs. 63-68.

—Y levante la cabeza cuando le hablo.

—Levante la cabeza cuando el Sr. Whitbread le habla —dijo Holmes.

Miré a Charlie. Sus ojos encontraron los míos y los bajó enseguida.

—¿Para qué vuelve la cabeza, Behan? Míreme a mí.

.....
Miré al Sr. Whitbread. —Lo estoy mirando —dije.

—Está mirando al Sr. Whitbread... ¿y qué más? —dijo Holmes.

—Estoy mirando al Sr. Whitbread.

El Sr. Holmes miró gravemente al Sr. Whitbread, echó hacia atrás la mano abierta y me pegó en la cara; me sostuvo con la otra mano y volvió a abofetearme.

Mi cabeza daba vueltas y ardía y dolía, y yo me preguntaba si ocurriría de nuevo. Me olvidé, y sentí otra bofetada; y me olvidé y otra; me moví, y me sostuvo una mano firme, casi cariñosa, y otra más. Vi estrellitas rojas, blancas y de colores lamentables.

—Está mirando al Sr. Whitbread... ¿Cómo dijo, Behan? Tragué saliva y recuperé mi voz; y volví a tragar saliva hasta que pude hablar.

—Yo, señor, por favor, señor, lo estoy mirando, quiero decir, estoy mirando al Sr. Whitbread, señor.¹⁶

Los procedimientos de admisión y los tests de obediencia pueden considerarse una forma de iniciación, llamada «la bienvenida», en la que el personal, o los internos, o unos y otros, dejan sus tareas para dar al recluso una noción clara de su nueva condición.¹⁷

Como parte del rito de iniciación puede recibir apodos tales como «Gusano» o «Basura», destinados a recordarle que es

16 Brendan Behan, *Borstal Boy*, Hutchinson, Londres, 1958, pág. 40. Véase también Anthony Heckstall-Smith, *Eighteen Months*, Allan Wingate, Londres, 1954, pág. 26.

17 Para una versión de este proceso en los campos de concentración, véase Cohen, *op. cit.*, pág. 120, y Kogon, *op. cit.*, págs. 64-65. Para un tratamiento novelado de la bienvenida en un reformatorio de niñas, véase Sara Harris, *The Wayward Ones*, New American Library, Nueva York, 1952, págs. 31-34. Una versión de la cárcel menos explícita se encuentra en George Dendrickson y Frederick Thomas, *The Truth About Dartmoor*, Gollancz, Londres, 1954, págs. 42-57.

simplemente un interno, y peor aún, que tiene un status especialmente bajo aún dentro de este grupo inferior.

El procedimiento de admisión puede caracterizarse como una despedida y un comienzo, con el punto medio señalado por la desnudez física. La despedida implica el desposeimiento de toda propiedad, importante porque las personas extienden su sentimiento del yo a las cosas que les pertenecen. Quizá la más significativa de estas pertenencias —el propio nombre— no es del todo física. Como quiera que uno fuese llamado en adelante, la pérdida del propio nombre puede representar una gran mutilación del yo.¹⁸

Una vez que se despoja al interno de sus posesiones, el establecimiento debe hacer, por lo menos, algunos reemplazos, pero éstos revisten la forma de entregas comunes, de carácter impersonal, distribuidas uniformemente. Estas pertenencias sucedáneas llevan marcas ostensibles, indicadoras de que pertenecen en realidad a la institución, y en algunos casos se retiran a intervalos regulares para ser, como quien dice, desinfectadas de identificaciones. Puede exigirse del interno que devuelva los restos de los objetos que pueden gastarse —por ejemplo, lápices— antes de obtener el nuevo pedido.¹⁹ La falta de gavetas individuales, así como los registros y las confiscaciones periódicas de objetos personales²⁰ acumulados, refuerzan el sentimiento de desposeimiento. Las órdenes religiosas han valorado las consecuencias que tiene para el yo esta separación de cuanto le pertenece. Suele obligarse a los reclusos a cambiar de celda una vez por año, para que no se encariñen con ella. La Regla Benedictina es explícita:

A modo de lecho, que un jergón, una sábana, una manta, y una almohada basten. Estos lechos deben ser inspeccionados frecuentemente por el abad, por las pertenencias particulares que pueden encontrarse allí ocultas. Si se descubre que alguien tiene lo que no ha recibido del abad, castíguesele severamente. Y, para que este vicio de la propiedad privada pueda extirparse de raíz, hágase que todas las cosas necesarias sean proporcionadas por el abad: es decir, ca-

18 Por ejemplo, Thomas Merton, *The Seven Storey Mountain*, Harcourt, Brace & Co., Nueva York, 1948, págs. 290-91; Cohen, *op. cit.*, págs. 145-47.

19 Dendrickson y Thomas, *op. cit.*, págs. 83-84; también *The Holy Rule of Saint Benedict*, cap. 55.

20 Kogon, *op. cit.*, pág. 69.

pucha, túnica, medias, zapatos, cinto, cuchillo, lápiz, aguja, pañuelo y tablillas. Así toda excusa de necesidad quedará eliminada. Y que el abad reflexione siempre sobre aquel pasaje de los Hechos de los Apóstoles: «Se hizo la distribución entre todos, según las necesidades de cada uno».²¹

Un conjunto de pertenencias de un individuo tiene especial relación con su yo. El individuo espera generalmente controlar de algún modo el aspecto que presenta ante los demás. Para esto necesita varios artículos de tocador y varias mudas de ropa, elementos para adaptarlas, disponerlas y repararlas, y un lugar accesible y seguro donde guardar estas reservas. En síntesis, el individuo necesitará un «equipo de identificación» para el manejo de su apariencia personal. También necesitará recurrir a personal especializado, como barberos y sastres.

Empero, al ingresar en una institución total, probablemente se le despoje de su acostumbrada apariencia, así como de los instrumentos y servicios con los que la mantiene, y que sufra así una desfiguración personal. Ropa, peines, hilo y aguja, cosméticos, toallas, jabón, máquinas de afeitar, elementos de baño —todo esto puede serle arrebatado o negado, aunque algo acaso se conserve en un depósito inaccesible, con el propósito de restituírsele cuando salga, si sale—. Para decirlo con las palabras de la Sagrada Regla de San Benito:

Desde entonces y para siempre le serán quitadas, allí en el oratorio, sus propias prendas con las que se cubre, y se le vestirá con la ropa del monasterio. Esas prendas que se le quitan se colocarán en la guardarropía, y allí se conservarán, de tal manera que si, por acaso el demonio lo persuadiese algún día a dejar el monasterio (¡No lo permita Dios!) pueda despojársele del hábito monástico antes de arrojarlo fuera.²²

Como se ha sugerido, el ajuar de la institución que se entrega al nuevo interno para sustituir sus efectos personales, pertenece a la calidad más grosera, no corresponde a su medida, y a menudo consiste en prendas viejas, iguales para muy diversas clases de internos. El impacto de esta

21 *The Holy Rule of Saint Benedict*, cap. 55.

22 *The Holy Rule of Saint Benedict*, cap. 58.