

Las implicaciones psicosociales del Modelo de Participación y Convivencia en un módulo residencial de un centro penitenciario: diferentes miradas

Ayuda a la investigación 2019

Autora

Marta Llorach i Segalà

Año 2020



Generalitat de Catalunya
**Centre d'Estudis Jurídics
i Formació Especialitzada**

Las implicaciones psicosociales del Modelo de Participación y Convivencia en un módulo residencial de un centro penitenciario: diferentes miradas

Marta Llorach Segalà

Noviembre 2019

El Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada ha editado esta investigación respetando el texto original de los autores, que son responsables de la corrección lingüística.

Las ideas y opiniones expresadas en la investigación son de responsabilidad exclusiva de los autores, y no se identifican necesariamente con las del Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada.

Aviso legal



Esta obra está sujeta a una licencia de [Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES), cuyo texto completo se encuentra disponible en https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES

Así pues, se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública del material, siempre que se cite la autoría del mismo y el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (Departamento de Justicia) y no se haga un uso comercial ni se transforme para generar obra derivada.

Agradecimientos

Esta investigación se ha llevado a cabo gracias a la ilusión y el entusiasmo de una trabajadora de tratamiento para cambiar la realidad de un módulo residencial que está iniciando el MPyC. Agradecer la colaboración de la exdirectora y la actual directora del CP Brians 2 por facilitar tanto el MPyC en el MR 11 como por el estudio realizado. Junto con ellas, la predisposición del SGPRS para colaborar en la investigación y poder realizar las entrevistas con personal experto. También agradecer la participación del personal de Interior facilitando la tarea de la investigación y participando de las entrevistas. Asimismo, la predisposición de todo el equipo de tratamiento. Y especialmente, la inestimable colaboración de los internos entrevistados por su entusiasmo y sus reflexiones, sin los cuales esta investigación no hubiera sido posible. Por último, agradecer la colaboración de la Dra. Susanna Soler en la redacción final de esta investigación.

Sumario

1. Introducción	1
2. Objetivos de la investigación.....	3
3. Marco teórico	4
3.1. El sistema penitenciario catalán.....	4
3.2. Efectos de la privación de libertad	5
3.3. El Modelo de Participación y Convivencia	9
3.3.1. El Modelo de participación y convivencia en el Reglamento Penitenciario	9
3.3.2. La importancia del MPyC en el marco de un centro penitenciario	12
3.3.3. Las primeras experiencias de MPyC en los CP	19
3.3.4. El Programa marco del MPyC en los centros penitenciarios de Cataluña	21
4. Metodología	25
4.1.El diseño de investigación.....	25
4.2.Recogida de datos	26
4.2.1. El papel de la investigadora.....	26
4.2.2. Los instrumentos.....	27
4.3.El análisis e interpretación de los datos	31
5. El contexto de la investigación: CP Brians 2.....	33
6. Los resultados.....	36
6.1. La gestación del MPyC en el MR 11.....	36
6.1.1. Los precedentes del MPyC.....	36
6.1.2. El Modelo de Participación y Convivencia del MR 11	37
6.1.3. El PM MPyC desde la perspectiva de centro.....	49
6.2. Los cambios psicoemocionales en el MR 11	51
6.2.1. Rebajando la tensión con la apertura de los espacios	51
6.2.2. Potenciando la autonomía y la autoestima	60
6.2.3. Acercándose a la vida en libertad	69
6.3. Cambiando mentalidades	77
6.3.1. La motivación de los agentes implicados.....	77

6.3.2. Romper la zona de confort.....	86
6.4. La evolución de las relaciones sociales de los internos	92
6.4.1. Aprendiendo a través del diálogo.....	92
6.4.2. Debatiendo el término participación.....	97
6.4.3. Trabajando en equipo	105
6.4.4. Favoreciendo a los más necesitados	111
6.5. Los puentes de comunicación entre los agentes implicados	115
6.5.1. Rompiendo las barreras entre internos y personal de Interior ..	115
6.5.2. El vínculo con el equipo de tratamiento.....	125
6.5.3. Los agentes exteriores como conectores con la sociedad.....	138
7. Conclusiones y propuestas	147
7.1. Conclusiones.....	147
7.1.1. Aplicación del MPyC en los módulos.....	147
7.1.2. Los cambios en el espacio.....	147
7.1.3. El quebrantamiento de la dependencia penitenciaria	148
7.1.4. Las resistencias personales y profesionales.....	149
7.1.5. Las evoluciones sociales de los internos en el MPyC	150
7.1.6. La humanización de relaciones dentro del MPyC	151
7.1.7. La Dirección del CP como catalizador del MPyC	153
7.2. Propuestas de mejora para la implementación del MPyC.....	154
8. Referencias bibliográficas	156
9. Anexo.....	163

1. Introducción

Las personas privadas de libertad necesitan construir por sí mismas itinerarios de incorporación social que culminen de la forma más positiva posible (Martín, Vila y De Oña, 2013). Las personas privadas de libertad están inmersas en un presente lleno de angustias, presiones, dudas e inseguridades, que se ven reflejadas en su comportamiento diario. La población interna (independientemente de su origen) debe adaptarse a un nuevo ritmo de vida que la conduce a una pérdida de autodeterminación (Ríos, 2006). Es por este motivo que la participación y la convivencia dentro de este contexto es un aspecto clave durante su privación de libertad. La presente investigación toma como objeto de estudio el Modelo de Participación y de Convivencia¹ del módulo residencial 11² del Centro Penitenciario Brians 2, para comprender cuáles son las implicaciones emocionales y sociales que genera.

El MPyC está contemplado dentro del Reglamento Penitenciario,³ y la aplicación del mismo dependerá de la dirección de cada centro penitenciario, de la voluntad del personal penitenciario y de las personas internas para llevarlo a cabo. La aplicación del MPyC en un módulo residencial supone la ruptura con un sistema de trabajo de muchos años y un cambio de mentalidad por parte de todos los agentes implicados. Se trata de una metodología de trabajo en la que las personas internas participan activamente para una mejora de la convivencia dentro del módulo, a través de comisiones (establecidas por el artículo 56 del RP) en las que se llegan a acuerdos con reuniones periódicas con el personal del equipo de tratamiento y de vigilancia. En este modelo de trabajo se gestan una serie de procesos emocionales y sociales por parte de todos los agentes que participan en él. Uno de los pilares del MPyC es la capacidad de diálogo entre todos ellos, ya que es fundamental para establecer puentes de comunicación y construir

¹ A partir de aquí el Modelo de Participación i Convivencia se citará como MPyC.

² A partir de aquí el Módulo Residencial 11 del Centro Penitenciario Brians 2 se citará como MR 11.

³ A partir de aquí el Reglamento Penitenciario se citará como RP.

una base sólida del proyecto. Tal y como apunta Freire (1989, p. 20): «El diálogo es una relación de A más B. Nace de una matriz crítica y genera crítica. Se nutre del amor, de la humildad, de la esperanza, de la fe, de la confianza». En esta investigación, todos los agentes nos ayudan a comprender qué es lo que sucede en el MPyC del MR 11.

El mundo penitenciario es lejano para muchos ciudadanos y ciudadanas de Cataluña, mi intención es acercar este mundo a partir de la presente investigación. Mi vinculación con la privación de libertad se inicia en 2004, como profesora en el centro de Justicia Juvenil L'Alzina, posteriormente como técnica en la Unidad de Programas de Intervención Generalista de la Dirección General de Servicios Penitenciarios y, por último, desde 2007 hasta la actualidad, como maestra del CFA Víctor Català, en el Centro Penitenciario Brians 2. Por otra parte, mi motivación investigadora se ve reforzada trabajando en la Universidad de Barcelona en el Departamento de Didácticas Aplicadas.

2. Objetivos de la investigación

La Subdirección General de Programas de Rehabilitación y Sanidad del Departamento de Justicia de la Generalitat de Cataluña⁴ publicó en 2012, con la colaboración externa de Camps y Torres, el estudio *El clima social y emocional en los «módulos de participación y convivencia» de los centros penitenciarios catalanes*. La presente investigación quiere analizar con más profundidad y detenimiento la puesta en marcha de este modelo siete años después, haciendo énfasis en el proceso de implementación y desarrollo del MPyC en el MR 11. En definitiva, el propósito de mi investigación es acercar una realidad concreta de un centro penitenciario a través de la investigación educativa y social.

Con esta intención, los objetivos de la investigación son:

- a) Analizar el proceso de implementación del MPyC en el MR 11.
- b) Recoger las percepciones de los diferentes agentes directos e indirectos del funcionamiento del MPyC.
- c) Describir los impactos psicosociales del MPyC en el MR 11.
- d) Realizar propuestas de mejora para la implementación del MPyC en otros módulos.

A partir de las experiencias precedentes, y teniendo en cuenta las políticas penitenciarias de Cataluña, se lleva a cabo un estudio etnográfico en el MR 11 dentro del MPyC. La investigación ha tenido una duración de diez meses, de enero a octubre de 2019.

⁴ A partir de aquí, la Subdirección General de Programas de Rehabilitación y Sanidad del Departamento de Justicia de la Generalitat de Cataluña será citada como SGPRS.

3. Marco teórico

3.1. El sistema penitenciario catalán

A partir del año 1984, cuando Cataluña asumió las competencias exclusivas en materia de ejecución penitenciaria, la entonces llamada Dirección General de Servicios Penitenciarios y Rehabilitación de la Generalitat de Cataluña se planteó un nuevo modelo de rehabilitación en las prisiones catalanas y vio la necesidad de proveer de un marco motivacional general al sistema penitenciario, tal como queda reflejado en *El model de rehabilitació a les presons catalanes* (2011, p. 58): «el programa de organización de los centros penitenciarios (clasificación interior) se publicó y divulgó en todos los centros en 1990». Este sistema de clasificación se basaba en dos variables: la primera era la conducta y la segunda, la situación jurídico-penal. Después de veinte años de trabajo, se considera necesario impulsar nuevos modelos de clasificación en los que toma protagonismo la evaluación del riesgo de conducta delictiva y la gestión de este riesgo mediante programas especializados y específicos. En consecuencia, a partir de 2006 aparece el *Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Cataluña*, que ofrece un modelo más flexible.

Los centros penitenciarios deben asumir los retos de una sociedad cambiante, algunos de los cuales, según Martín, Villa y De Oña (2013) son:

- La creciente multiculturalidad de la población reclusa.
- Las nuevas tipologías delictivas.
- El aumento de poblaciones sometidas a vulnerabilidad social, especialmente en tiempos de crisis económica.
- Los crecientes delitos de violencia y, en especial, los de violencia de género.
- La necesidad de plantear actuaciones específicas para ciertas poblaciones encarceladas, como jóvenes, drogodependientes y mujeres con hijos en prisión.

3.2. Efectos de la privación de libertad

Las personas, como seres sociales, hemos establecido unas normas de convivencia en función de los grupos sociales de los que formamos parte. Ante el incumplimiento de estas normas, los grupos sociales prevén unos castigos, que en la historia más reciente se plasman en el internamiento en prisiones (Martín, Villa y De Oña, 2013). Así pues, las personas presas son aquellas que, a consecuencia de un delito o una falta, han sido encarceladas, privándolas de libertad (Cruz, Morales y Ramírez, 2010). El delito se construye socialmente, tipificando comportamientos —y no otros— como delitos (De Miguel-Calvo, 2014). Y tal como afirma Martínez Merino (2018, p. 55): «Debemos analizar el delito desde una perspectiva global de la sociedad, ya que es una parte de la misma». De esta manera, el castigo por un comportamiento incorrecto, socialmente construido, tipificado por la ley como pena de prisión, conlleva la privación de la libertad. El arte del castigo es un juego simbólico de poder y control, en el que el castigo es utilizado para hacer menos atractivo el delito (Foucault, 1995). El delito se percibe como una transgresión de una sociedad «justa» e igualitaria, y a menudo se sanciona quitando el único elemento que todos los ciudadanos tienen en común: su libertad individual (Matthews, 2009). Según Berlín (2001), existe la libertad positiva y la negativa. El concepto de libertad negativa es la falta de obstáculos y prohibiciones, y la positiva se refiere a la capacidad de cada uno de tener el control de su vida y de actuar para lograr sus objetivos fundamentales. A la población presa se le privan los dos sentidos de libertad (Martínez Merino, 2018).

La privación de libertad tiene una serie de efectos negativos sobre la persona encarcelada, ya que los centros penitenciarios tienden a la despersonalización, fomentan la dependencia de la institución, la autoestima se ve alterada y la intimidad desaparece. Es este el motivo por el que las relaciones sociales se ven afectadas (Subdirección General de Programas de Rehabilitación y Sanidad, 2011).

Otros estudios remarcan estos efectos negativos y los amplían:

1. Efectos psicológicos

- Disminución de la autoestima (Pérez y Redondo, 1991).
- Crisis de identidad y depresión (Earle, 2014; Goffman, 1998; Nakagawa, 1993; Ríos y Cabrera, 1998).
- Alto nivel de ansiedad y estrés (Valverde, 1991; Ríos y Cabrera, 1998; Dewa *et al.*, 2015).
- Exageración de las situaciones (Earle, 2014).
- Alteraciones de la afectividad y anormalización del lenguaje (Valverde, 1988, 1991).
- Aburrimiento (Grayzel, 1978).

2. Efectos sociales

- Pérdida de responsabilidad (Pérez y Redondo, 1991; Earle, 2014).
- Pérdida de vinculaciones (Valverde, 1991; Earle, 2014).

En general, según War (2012, p. 143): «La prisión afecta a cualquier aspecto de lo que tú eres». En este marco, Earle, en uno de sus estudios, señala: «El investigador puede sentir la fuerza de la prisión, que en realidad es la cuántica real del debilitamiento del alma del interno» (2014, p. 434), y tal y como cita Martínez Merino (2018, p. 10) en su investigación llevada a cabo en un centro penitenciario: «Nosotros inmediatamente sentimos la dureza de sus paredes».

Estas alteraciones están determinadas por una serie de estructuras que son condicionantes unas de otras y se retroalimentan: una estructura social, una organizativa y una arquitectónica, teniendo en cuenta que cada centro es único, con un ambiente propio.

- a) La estructura social: «La prisión es un lugar donde los ritmos del mundo social se modifican temporalmente y están fuertemente distorsionados» (Earle, 2014, p. 432). Todo grupo social cerrado crea sus normas, son las reglas no escritas, a menudo difusas, y cuya aplicación dependerá de los individuos y de las situaciones (Valverde, 1991).

Así, en este contexto encontramos tres realidades sociales bien diferenciadas: los funcionarios de Interior; los equipos de tratamiento; y el último y el más complejo, el constituido por las personas internas. Esta dicotomía entre personas que controlan y reeducan, y personas que están controladas y deben ser reeducadas, así como las relaciones recíprocas entre ambas, marcan la idiosincrasia de cada centro. Por tanto, las relaciones de las personas internas, el personal de Interior y el personal de tratamiento están condicionadas por su función dentro de los centros penitenciarios.

- b) La estructura organizativa: la vida en prisión se rige por el reglamento. La estructuración de la vida diaria de la persona interna es rígida, y existe una absoluta planificación de lo que puede hacer y lo que no puede hacer. La utilización del tiempo y del espacio de las personas internas vendrá determinada por la participación en los programas de tratamiento especializados, las actividades educativas, lúdicas y deportivas, entre otras, y estas vendrán enmarcadas por el centro penitenciario, los módulos y el personal penitenciario.
- c) La estructura arquitectónica: el diseño de los centros penitenciarios condicionan la vida de las personas internas y del conjunto de profesionales que trabajan en ellos. En estas estructuras podemos diferenciar entre los espacios existentes y los espacios disponibles a los que tienen acceso las personas internas.

El conjunto de estas estructuras crea una atmósfera tensa, hostil, distante y extraordinariamente densa, por lo que, según Ríos y Cabrera (1998, p. 168): «es un medio de carácter esencialmente antiterapéutico, enormemente desequilibrante y estresante». Por lo tanto, los centros penitenciarios conforman una sociedad con sus propias normas, costumbres y hábitos, en la que las personas internas están en contra de su voluntad. Según Earle (2014, p. 433): «las prisiones son un microcosmos de una sociedad total». La pena privativa de libertad supone la ruptura con el núcleo familiar y el entorno social habitual, en la que se deja atrás su identidad social para adoptar la nueva identidad de preso. «Se le quita el DNI y se le da una

documentación de identificación interna que le certifica de incluido (en prisión) / excluido (de la sociedad)» (Ríos y Cabrera, 1998, p. 25). La propia SGPRS determina, en *El model de rehabilitació a les presons catalanes* (2011, p. 9) que se deben tener en cuenta una serie de variables asociadas al ambiente penitenciario para disminuir los efectos nocivos de la privación de la libertad:

- Las características asociadas a la población: desde el número y la formación de los profesionales que trabajan en ellas hasta los perfiles de la población interna o aspectos como la masificación, las ratios de profesionales por interno, etc.
- El diseño organizativo: los horarios, la normativa interna, las normas disciplinarias, la oferta de actividades y de programas, la disponibilidad de beneficios y recompensas, etc.
- La estructura física o arquitectónica: el tamaño y las formas de los espacios comunes y de las celdas, la iluminación, la uniformidad o la diversidad, etc., y el uso o la utilidad de los espacios.
- El entorno penitenciario: el conjunto de instituciones o personas de la comunidad que participan en la vida de los centros penitenciarios y acompañan a los internos en sus salidas y en el proceso de reintegración a la sociedad.

Por otra parte, según comentan Caride y Gradaílle (2013), lo que deberían hacer las instituciones penitenciarias no es alejar a las personas internas de la vida delictiva, sino educarlas en ellas. En esta educación se debería vincular lo que es cognitivo y lo que es social, la inteligencia emocional y las responsabilidades cívicas a un cambio de actitudes y comportamientos, de forma que todo el entorno penitenciario favorezca la educación de las personas internas, en el sentido más amplio. Y Ríos y Cabrera (1998, p. 46) afirman:

[...] mientras no se forme a los funcionarios en actividades terapéuticas, mientras no se ofrezca un trabajo con interés al personal de las prisiones, mientras las prisiones sigan siendo un coto cerrado, sin apertura a la sociedad, mientras no se establezcan lazos con el exterior que permitan que

otras personas entren en prisión y modulen las relaciones entre internos y funcionarios, aportando otra visión del mundo más amplia de la que contemplan los muros de la prisión, mientras internos y funcionarios no se incorporen también al funcionamiento de la sociedad fuera de la prisión y, en definitiva, mientras no haya espacios alternativos de convivencia, la prisión seguirá siendo un fracaso.

3.3. El Modelo de Participación y Convivencia

3.3.1. El Modelo de participación y convivencia en el Reglamento Penitenciario

La clasificación interior generalizada en los centros penitenciarios catalanes es por áreas de intervención, con el fin de facilitar la ejecución de programas especializados. Las áreas son: estabilización de la conducta, conductas violentas, conductas adictivas, salud mental y orgánica, y preparación para la vida en libertad. En función de la consecución de los objetivos de rehabilitación de las personas internas, se establecen una serie de fases dentro de cada área.

Tal como se define en el documento elaborado por la SGPRS, con relación a *Els models de participació i convivència* (2013, p. 4):

Este sistema de clasificación no es incompatible con la puesta en marcha, en alguno de los módulos del centro o de manera transversal en todos ellos, de un sistema organizativo interno que fomente la participación de los internos en la organización de la vida del módulo/centro y en la toma de decisiones como medio para intentar crear un mejor clima social y para salvar la subcultura de prisionización imperante en una institución total como la penitenciaria. [...] El sistema organizativo de gestión compartida no es el fin de la unidad, es la base que permite aplicar de manera más efectiva las herramientas de tratamiento a desarrollar por el equipo de tratamiento.

La participación de los internos está contemplada en la Ley Orgánica General Penitenciaria⁵ en el artículo 61: el interno puede participar en la planificación y ejecución de su propio tratamiento para una vida en libertad satisfactoria.

Dentro del Reglamento Penitenciario,⁶ en el título II, capítulo V, artículo 55, que regula las áreas de participación, se establece que las personas internas deben participar en la organización del horario y de las actividades de orden educativo, recreativo, religioso, laboral, cultural o deportivo y que, además, el Consejo de Dirección, mediante resolución motivada, puede ampliar la participación de las personas internas en otras áreas de régimen distintas de las mencionadas.

Por lo tanto, los profesionales deben buscar estrategias para incentivar a las personas internas a realizar actividades, estén reflejadas o no en su programa de tratamiento, y responsabilizarlas de diferentes tipos de tareas.

Dentro del mismo capítulo, el artículo 56 establece la forma de organización de la participación de las personas internas a partir de tres comisiones: la primera, para la programación y desarrollo de las actividades educativas, culturales y religiosas; la segunda, para las actividades recreativas y deportivas; y la tercera, para las actividades laborales.

El artículo 57 establece la composición de las comisiones, que deben estar conformadas, al menos, por una persona representante de cada una de las unidades de clasificación del establecimiento, y actuarán como presidente/a y secretario/a los miembros que designe la misma comisión en la primera reunión. Asimismo, a sus reuniones asistirá el educador/a o la persona encargada de las actividades de las que se deba tratar. Por otra parte, el Consejo de Dirección del centro ha de anunciar la renovación de las comisiones de internos/as que participen en las diferentes actividades en periodos de un año, o cuando una comisión se quede con menos de tres

⁵ A partir de aquí la Ley Orgánica General Penitenciaria se citará como LOGP.

⁶ A partir de aquí el Reglamento Penitenciario se citará como RP.

internos/as miembros. Para llevar a cabo las elecciones, el día señalado por el Consejo de Dirección se ha de formar la mesa, que debe estar compuesta por la persona interna de más edad y el/la más joven, y presidida por un/a funcionario/a de la unidad. Los componentes de la mesa tienen que pasar por las celdas del departamento para recoger los votos de las personas internas, y luego deben hacer el recuento y anunciar los resultados. También hace referencia a que todos/as los internos o las internas de cada unidad de clasificación pueden participar en la elección y se pueden presentar para ser escogidos, siempre que no hayan sido elegidos en el plazo anterior de un año. Y que no pueden ser escogidas las personas internas que tengan sanciones disciplinarias por faltas muy graves o graves sin cancelar.

El artículo 59 puntualiza que, en el caso de que la organización en forma de participación de los y las internas en una actividad sectorial (en un módulo) que no afecte a la totalidad del establecimiento, el Consejo de Dirección del centro puede limitar la participación mencionada a las personas internas afectadas por esta actividad.

El artículo 60 hace referencia a la organización de las actividades, en la que los internos o las internas, por medio de sus representantes, de acuerdo con las normas de régimen interior, pueden organizarse por sí mismos/as o colaborar a organizarlas con los o las funcionarios/as encargados/as del área correspondiente.

Asimismo, los o las representantes de las personas internas pueden presentar toda clase de sugerencias, que el funcionario o la funcionaria receptor/a elevará a la dirección del establecimiento, tal y como establece el artículo 61.

Con los nuevos centros penitenciarios que se inauguren a partir del año 2007, se posibilita arquitectónicamente y funcionalmente la implementación de nuevas fórmulas de organización.

3.3.2. La importancia del MPyC en el marco de un centro penitenciario

La persona interna «no necesita tomar decisiones» mientras está dentro de un centro penitenciario. En lo que respecta al régimen hay un horario fijo: hora de apertura y cierre de las celdas, horas de actividades (escolares, culturales y educativas, programas de intervención), horario de comidas... Una persona interna puede estar 24 horas sin tomar ninguna decisión. ¿Cómo puede convertirse en un actor o actriz activo dentro de su trayectoria penitenciaria si no necesita tomar decisiones en su día a día? Es por este motivo que el primer paso para desarrollar un MPyC es dar voz a las personas internas para que expresen sus necesidades, sus desasosiegos y sus inquietudes.

La participación y la convivencia son algunos de los ejes más importantes en cualquier sociedad, y por ello son potenciados por diputaciones, ayuntamientos y asociaciones vecinales, entre otros. También la prisión, como institución y como responsable de una sociedad encarcelada, debe potenciar la autonomía de su población presa para reincorporarla a esta sociedad de la que ha sido excluida, y fomentar la participación y la convivencia. Y ese es el objetivo principal del MPyC, a través del trabajo en equipo, tal y como establece el *Programa marc del model de participació i convivència*⁷ cuando habla de los agentes que participan en él:

Son todas aquellas personas, físicas o jurídicas, que participan en el proceso de reeducación y reinserción de las personas privadas de libertad. Así pues, entendemos que la intervención en ejecución penitenciaria la componen un conjunto amplio de agentes que permitirán, por un lado, generar procesos de cambio y, por otro lado, posibilitar una incorporación a la sociedad de manera eficiente y sin nuevas transgresiones. (2018, p. 3)

Concretamente, los agentes implicados serán las personas internas; la familia y el entorno social; la comunidad (las entidades de dentro y fuera de prisión); los equipos profesionales del centro penitenciario (ámbito de

⁷ A partir de aquí el *Programa marc del model de participació i convivència* [Programa marco del modelo de participación y convivencia] se citará como PM MPyC

régimen interior y de rehabilitación), y equipos especializados (asistencia sanitaria, Centro de Iniciativas para la Reinserción y servicios educativos).

A continuación se expondrán algunos de los conceptos que se trabajan directa e indirectamente dentro del MPyC.

3.3.2.1. Sobre la participación

Hay pocos estudios que hayan investigado la participación en las actividades de un centro penitenciario (Crittenden, 2013), aunque algunos resultados han constatado que la participación en actividades penitenciarias tienen una incidencia positiva en la vida de las personas internas, como veremos a continuación. La participación puede ser a través de las actividades socioculturales, escolares, deportivas o de formación profesional, las cuales pueden reducir la reincidencia, mejorar el bienestar y contribuyen a la autoestima (Brosens, *et al.*, 2015). En el ámbito internacional, las Naciones Unidas (1955) con las Reglas mínimas para el tratamiento de los presos y las presas, y según las Reglas Penitenciarias Europeas (Consejo de Europa: Comité de Ministros, 2006), establecen que los presos y las presas siguen siendo ciudadanos y, por tanto, no deben ser excluidas de los servicios habituales prestados a la sociedad. Así pues, las personas internas deben tener acceso a actividades culturales, cursos de enseñanza, formación profesional, una biblioteca y actividades deportivas. Por tanto, el sector público exterior de prisiones tiene la responsabilidad de ofrecer actividades en prisión (Hetland *et al.*, 2007).

La participación en actividades que se lleven a cabo en centros penitenciarios es una forma de adaptación a la vida de la prisión (Dhami *et al.*, 2007; Souza y Dhami, 2010), concretamente una respuesta de comportamiento positivo en prisión (Lui, 2011).

La participación es una opción que tienen las personas internas para «utilizar» o «llenar» su tiempo en prisión. La participación para la «utilización del tiempo» generalmente es por motivación de las propias personas internas, mientras que la participación para «llenar el tiempo» es para aliviar el aburrimiento (Dhami *et al.*, 2007). La participación puede ser una

oportunidad para aquellas personas que han sido excluidas de la sociedad durante su encarcelamiento, para ayudarlas a retornar a la sociedad civil, más que excluirlas (Brosens *et al.*, 2015).

Pero el MPyC va más allá de la participación en actividades del centro penitenciario, va encaminado a que las personas internas piensen, discutan, diseñen y lleven a la práctica actividades y proyectos. Las personas internas participan en actividades que han sido elegidas por los centros penitenciarios, pero no siempre son las que ellas desean. Se trata, pues, de que la población interna tome parte de este tipo de decisiones y construya su día a día en función de lo que necesita. La motivación por parte de todos los agentes implicados es crucial, pero, sobre todo, la motivación de las personas internas con el fin de organizarse por sí mismas (Lorente, 2008).

3.3.2.2. Sobre la autonomía

Lorente (2005) afirma que el cultivo de la autonomía significa el respeto por la forma de ser y promover en ella todo lo que le ayude a defenderse de la presión colectiva, pero para que no se fomente el individualismo debe potenciarse el diálogo ante las diferencias y los conflictos, ser respetuosos y tolerantes de manera activa.

Según Puig y Martínez (1989, p. 26): «La formación de la personalidad moral exige siempre la autonomía como resultado y supone la autonomía como método». Para potenciar la autonomía de una persona, Lorente destaca (2005, p. 67): «Se le han de dar los mecanismos necesarios para poderla potenciar, que el individuo pueda tomar decisiones y ser responsable de las mismas». Y Freire (1989, p. 103) cita: «[...] una pedagogía de la autonomía debe estar centrada en experiencias estimuladoras de la decisión y de la responsabilidad». No se puede aprender si no se puede decidir. El individuo, en este caso, la persona interna, se debe reforzar con lo que sabe hacer, debe saber cómo y por qué se hacen las cosas, debe saber hacer preguntas y responderlas; en definitiva, que se le planteen cuestiones a las que tendrá que hacer frente cuando salga en libertad.

Según Lorenzo, Aroca y Alba (2013, p. 122): «Debemos tener en cuenta que el internamiento debe servir para aumentar las oportunidades de conducta prosocial en el futuro del sujeto». El MPyC fomenta esta conducta prosocial dando autonomía e iniciativa a la población interna a través de las comisiones para gestionarse su espacio dentro de la normativa y la reglamentación. Según Lorente y Joven (2009, p. 68): «Formar para la autonomía es uno de los objetivos de prácticamente todos los proyectos educativos». Puig y Martínez (1989); Martínez, Bujons, Fleck y Prats (2001); Puig (2003), y Rodríguez (2003) coinciden en premisas relacionadas con el desarrollo de la autonomía, y aunque sus estudios se refieren a la autonomía de alumnos en su proceso de aprendizaje, estas premisas se pueden relacionar también con las personas internas dentro del MPyC: a) dar la oportunidad al interno/a para aprender a gobernarse por él/ella mismo/a facilitando su participación en los asuntos que le afectan; b) crear situaciones que impliquen tolerar y admitir diferentes opciones; c) dar responsabilidad en las funciones institucionales en que están integrados, y d) crear un clima afectivamente rico, en el que existan pautas estables y en el que todos y todas se sientan aceptados y aceptadas.

El personal educador, tal y como lo reflejan Lorente y Joven (2009), debe proporcionar las herramientas necesarias que permitan al educando autoafirmarse, hecho muy necesario en el caso de las personas internas, que se sienten perdidos o perdidas entre rejas. Para potenciar la autonomía se necesitan una serie de habilidades personales y sociales previas: autocontrol, capacidad de empatía y el respeto por los demás, capacidad de escucha, capacidad constructiva crítica y también el aprendizaje de responsabilidad (Lorente y Joven, 2009). Estas son las habilidades que se trabajan de forma transversal en el MPyC, que están profundamente deterioradas o incluso son inexistentes entre la población interna. Por lo tanto, se deberá ir paso a paso para ir asumiendo de forma gradual responsabilidades mayores y toma de decisiones (Meirieu, 1998).

3.3.2.3. El diálogo y el trabajo en equipo

La base del MPyC es el diálogo, en las comisiones y fuera de ellas. El diálogo debe garantizar el respeto mutuo, la horizontalidad en las decisiones y evitar imposiciones (Martos, Tamarit y Torrent, 2016). Es por este motivo que el tipo de relación entre los y las participantes (personas internas y profesionales) debe estar basada en la autenticidad, la aceptación, la estimulación, la confianza y la empatía (Rogers, 1986). Según Ayuste *et al.* (1994), los profesionales han de facilitar los procesos, deben implicarse y deben potenciar el trabajo colaborativo y favorecer el acuerdo, partiendo del diálogo y de la relación de igual a igual, y este será el trabajo para avanzar dentro del MPyC. Lorente y Joven (2009) afirman que para fomentar este trabajo colaborativo es imprescindible crear un clima cooperativo frente al autoritario, en el que la población interna está supeditada todos los días de su condena. La cooperación entre el personal de Interior, el equipo de tratamiento y las personas internas es fundamental para el éxito del proyecto, así como la cooperación entre la población interna a la hora de organizarse y diseñar un proyecto. El trabajo en equipo es una herramienta muy importante en cualquier plan educativo, y el concepto clave es el de la participación (Martín, Villa y De Oña, 2013).

Según el estudio de Mollerman y Leeuw (2012) en prisiones holandesas, los estilos de tratamiento utilizados por el personal están directamente relacionados con cómo perciben la prisión las personas internas. El esfuerzo del personal penitenciario juega un papel clave en la percepción de las condiciones de la prisión (Garland, 1990). En este sentido, Liebling (2004) habla de dos sistemas opuestos, el de la armonía y el de la seguridad. Los valores de la armonía incluyen el respeto y la confianza, que dan importancia a las personas presas construyendo relaciones entre estas y el personal del centro. Los valores de seguridad se refieren a la aplicación de normas y reglas, el uso de acciones autorizadas y coercitivas, la gestión del riesgo, el control, la rutina y la predictibilidad. Cuando se enfatiza la seguridad, los valores de la armonía quedan bajo presión, hay pocos espacios disponibles en los módulos y las personas internas no pueden responsabilizarse de ellos (Mollerman y Van der Broek, 2014).

La actitud y la motivación del personal penitenciario, así como la estructura tratamental son factores importantes y contribuyen al clima de la prisión. El liderazgo directivo tiene efectos negativos sobre los objetivos de la prisión, especialmente el de la rehabilitación (Craig, 2004). En cambio, tal y como afirman Mollerman y Van der Broek (2014), estimular a las personas internas a participar en actividades, ayudarlas a hacer planes para después de la reclusión y alentarlas a tener una buena imagen de sí mismas tiene una correlación directa con la percepción de las condiciones penitenciarias. Responsabilizar a la población interna tiene que ver con un tratamiento motivacional (Crewe, 2011).

Esta responsabilización supone trabajar habilidades y capacidades que podrán convertirse en claves para que las personas privadas de libertad puedan desarrollarse con éxito con situaciones complejas de su vida en libertad. Para que el planteamiento funcione, debe tenerse en cuenta el significado que la persona interna dé a estos procesos. Según afirman Ayuste *et al.* (1994, p. 50):

La persona elabora sus propios significados a través de una reconstrucción activa y progresiva del conocimiento que se da en los diferentes procesos de interacción con su medio sociocultural y con las personas que lo integran.

Añaños-Bedriñana (2013, p. 115) hace referencia a un cambio de posicionamiento dentro de la prisión que podría acercarse al que busca el MPyC:

En las prisiones se pueden construir junto con los internos recorridos y procesos de cambio propios, en un marco adaptado (a las personas —en sus situaciones y subjetividades—, a las estructuras y restricciones del medio, a las metodologías y planteamientos coherentes, a las posibilidades reales y alcanzables de conseguir sus éxitos, a los requerimientos y evolución del entorno social y laboral, etc.), generando confianza, motivación, identificación, reflexión crítica detenidamente, desarrollo de habilidades y competencias y, por qué no, relajación y disfrute.

Del mismo modo, este marco debe venir acompañado de un proceso de sensibilización, concienciación, coordinación y trabajo colaborativo, en

paralelo con los entornos cercanos, con instancias colaboradoras, administrativas y políticas, e igualmente, con el entorno comunitario y social en su conjunto (Añaños-Bedriñana, 2013). Por lo tanto, debe haber un compromiso ético de las instituciones penitenciarias en la tarea de “rehabilitar” a las personas internas en sus derechos y deberes cívicos (Caride y Gradaílle, 2013). Asimismo, Añaños-Bedriñana (2013, p. 115) cita:

La educación social se orienta, entre otras cosas, hacia prácticas de transformación personal, social y política, en las que la comprensión y los cambios están ligados a métodos y experiencias de emplazamiento de la emancipación (individual y colectiva) y a nuevas capacidades democráticas de actuar. En consecuencia, la praxis socioeducativa comporta un conjunto de procesos mediante los cuales las personas aumentan su propio poder, la acción colectiva y su capacidad de emancipación.

Caride y Gradaílle (2013) apuntan a que las prisiones están obligadas a promover el pleno desarrollo de la personalidad de las personas que habitan en ella y contribuir activamente a su autonomía e inclusión social. Y en el mismo estudio, Caride y Gradaílle (2013, p. 37) citan: «el sistema penitenciario debe ampliar sus horizontes a entornos y realidades, como una “comunidad educativa” que ni puede ser, ni debe, aislarse de la sociedad».

La institución penitenciaria, como “institución total” debe clarificar los límites de sus propósitos (re)educativos y (re)socializadores, así como una nueva lectura de la pedagogía-educación social como una práctica «de» y «hacia» la libertad.

[...] la nueva forma de entender la misión pedagógica y social de los centros penitenciarios —concebidos como centros comunitarios de tratamiento— le asignan a la educación un carácter preventivo, y no solo terapéutico, más emancipador que represivo, con soluciones colectivas, en las que, sin contradecir la necesidad de intervenciones personalizadas, ofrezcan respuestas globales e integrales para cada interno, atendiendo a las circunstancias que rodean su vida. [...] Se trata, por tanto, de convertir a los internos en ciudadanos activos, participativos y comprometidos con iniciativas que favorezcan su reeducación y su reinserción social. [...] En definitiva, la educación de los centros penitenciarios debe tener una mirada

amplia que no puede renunciar a convertirse en una práctica pedagógica y socialmente inclusiva, decididamente transformadora.

(Caride y Gradaïlle, 2013, pp. 41-42)

3.3.3. Las primeras experiencias de MPyC en los CP

Las primeras experiencias que se llevaron a cabo están reflejadas en el documento *Els models de participació i convivència* (SGPRS, 2013). Los dos centros pioneros fueron el CP Brians 2 y el CP Lledoners. En el MR 8 del CP Brians 2 se instauró un programa especializado en drogodependencias bajo unos parámetros de funcionamiento de participación activa de los internos. Y posteriormente, en el área de vida en libertad se puso en marcha un módulo bajo los parámetros del MPyC en el MR 7. Y en el CP Lledoners, que se inaugura en 2008, se implantó el funcionamiento basado en parámetros de mayor autogestión y responsabilidad de los internos en el área de drogodependencia (MR 6) y en el área de violencia (MR 4).

Tras más de un año de la puesta en funcionamiento de estos módulos en los dos centros penitenciarios con módulos que siguen el MPyC, En 2011, la SGPRS consideró oportuno hacer una valoración para poder difundir esta fórmula de organización. Si bien no se disponía de un plazo de tiempo suficientemente prolongado y los módulos donde se puso en funcionamiento el MPyC eran muy heterogéneos, se pretendía verificar si había diferencias en el clima social en los módulos donde se habían implantado estrategias organizativas basadas en los parámetros de participación y convivencia.

El estudio realizado por Camps y Torres (2012) comparó el clima social y emocional entre los cuatro módulos donde se estaban llevando a cabo los MPyC y siete módulos más en que no existía este modelo.

El estudio concluyó que en los módulos con estrategias de participación y convivencia había un mejor clima social que en el resto. La evidencia fue confirmada de forma significativa tanto por el colectivo de internos como por el colectivo de profesionales. Por lo tanto, se puede afirmar que las fórmulas

de trabajo basadas en la participación y la convivencia de las personas internas favorecen un clima social positivo.

El estudio de Camps y Torres (2012, p. 65) resume:

[...] impulsar fórmulas de motivación e intervención basadas en la promoción de la participación y la responsabilización del interno debe ser un eje vertebrador de toda la función rehabilitadora, por lo que se entiende que la acción de fomento de la participación y responsabilización ha de llegar de forma homogénea, estructurada y racionalizada a toda la institución penitenciaria, exigiéndose, por tanto, un modelo de trabajo que implique a toda la institución bajo parámetros de igualdad, oportunidad, rigor y transparencia.

Camps y Torres (2012) destacaban que los resultados obtenidos en los indicadores objetivados en el estudio hacían pensar que adoptar estrategias de participación y convivencia podía contribuir de forma muy significativa a la mejora de la implicación de los internos o de las internas en los diversos programas de intervención.

Algunas de las mejoras que proponía el estudio era aprovechar los beneficios de las fórmulas de participación y convivencia en el clima, para conjugar los aspectos del tratamiento individual y el clima colectivo positivo; y potenciarlos mutuamente.

Posteriormente, y a partir del segundo semestre del año 2012, la dirección del CP Lledoners, impulsó la implementación de un nuevo proyecto funcional y un nuevo MPyC, con la intención de profundizar en los aspectos más positivos y mejorar los aspectos descritos en el estudio, como podría ser la potenciación del tratamiento individual a través del mejor clima social. Así pues, a partir de la experiencia en el primer módulo piloto, extiende el formato de participación a todos los módulos y a todos los internos del centro penitenciario. Del proyecto del CP Lledoners cabe destacar algunos de sus elementos de mejora (SGPRS, 2013):

- Potenciar la estabilidad de la población interna de cada módulo para favorecer el clima social y el vínculo de todos los agentes implicados.

- Dar importancia al programa de acción y de acogida.
- Generalizar las acciones de participación de los internos en la vida y organización del centro.
- Fomentar la colaboración de la comunidad de todo el centro.
- Poner en marcha nuevos mecanismos permanentes de comunicación e información a los internos.

3.3.4. El Programa marco del MPyC en los centros penitenciarios de Cataluña

A raíz de las experiencias descritas anteriormente, se organiza un grupo de trabajo para elaborar el Programa Marco, que será publicado en 2018, y que se sustenta en tres elementos (PM MPyC, p. 8):

1. Estabilidad y continuidad en la intervención: estabilidad de los equipos de trabajo, estabilidad de los internos dentro de cada unidad de convivencia y trabajo interdisciplinario entre los diferentes equipos de trabajo.
2. Organización y funcionamiento del módulo residencial: plan general de actividades, normativa de convivencia, procedimiento de resolución alternativa de conflictos, reforzadores de convivencia: celebraciones, mejora de espacios e infraestructuras.
3. Dinámica de trabajo: herramientas de participación, PIT (plan individual de tratamiento) participantes y consensuados con los y las internas y las familias, grupo de trabajo con las familias, planes de transición a la comunidad y transparencia informativa.

La estructura del modelo se basa en los siguientes puntos (PM MPyC, p. 13):

1. El consejo de dirección, en desarrollo de las funciones recogidas en el punto 1 del artículo 29 del Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Cataluña, será el responsable de la dirección, supervisión y valoración de la implantación del modelo de participación y convivencia como un modelo de organización funcional, mediante las siguientes actuaciones:

- Planificar y aprobar todas las actuaciones derivadas del MPyC en el centro: elementos del modelo que se aplicarán, unidades donde se aplicarán, cronograma, aprobación de las propuestas que haga la junta de tratamiento y otros órganos de participación.
 - Hacer el seguimiento del funcionamiento del MPyC en el centro y establecer los procedimientos necesarios para llevar a cabo el programa.
4. La junta de tratamiento, en desarrollo de las funciones recogidas en el punto 1 del artículo 32 del Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Cataluña, debe promover la implicación del personal de rehabilitación en el funcionamiento ordinario del modelo de participación.
 5. El equipo multidisciplinar asume las funciones a que se refiere el artículo 38 del Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Cataluña y, dentro de este marco de actuación, se encarga de proponer, llevar a cabo y evaluar todas las actuaciones derivadas de la aplicación del MPyC en la unidad, y de informar y hacer propuestas a la junta de tratamiento.
 6. Coordinación de los ámbitos de rehabilitación y régimen interior: Los profesionales del ámbito de Interior y de rehabilitación se coordinan en las reuniones de los equipos multidisciplinarios con el fin de compartir la información sobre el contenido de las juntas de tratamiento, reuniones de casos, previsiones de permisos y salidas programadas, programación de actividades y otras informaciones relevantes que puedan afectar al cumplimiento del PIT del interno.

Los objetivos del PM MPyC (p. 2) son:

1. Mejorar la convivencia y el clima social dentro del centro penitenciario, diseñando un modelo de vida en el interior más similar a la vida en la comunidad y reduciendo la institucionalización a partir de la vinculación con los recursos externos.
7. Mejorar la participación del interno en su proceso individual de tratamiento, así como las competencias personales del interno orientadas al desistimiento y la

reinserción, potenciando su responsabilidad y autonomía, y aumentar la motivación, la participación y la adhesión a las actividades del PMRC.⁸

8. Promover los mecanismos participativos para la gestión de la vida diaria.
9. Mejorar la implicación de las familias, las personas referentes de apoyo y la comunidad en la reinserción, aumentando la colaboración en el diseño y la implementación del Programa Individual de Tratamiento:⁹ empoderar a la familia y capacitarla mediante formaciones e informaciones sobre la ejecución penal.
10. Mejorar la implicación de la comunidad en el proceso de reinserción social y pospenitenciaria, así como la imagen y opinión pública de los ciudadanos respecto de las prisiones.

El objetivo último que establece el PM MPyC (p. 2): «[...] es conseguir una gobernanza más eficaz y eficiente, aumentando la calidad de vida y el respeto a los derechos de los internos y mejorando su motivación, la prevención de la institucionalización y el apoyo social de la comunidad a la ejecución penal». El mismo documento establece los mecanismos necesarios para llevar a cabo el MPyC:

Las fórmulas de motivación e intervención dirigidas a la promoción de la participación y la responsabilización del interno deben ser un eje vertebrador de toda la función rehabilitadora, por lo que se entiende que tienen que llegar de manera homogénea, estructurada y racionalizada a toda la institución penitenciaria; por lo tanto, exige un modelo de trabajo que implique a toda la institución en valores de igualdad, oportunidad, rigor y transparencia. (PM MPyC, p. 1)

Y los mecanismos de participación que se establecen son (PM MPyC, p. 14):

1. Personas internas: delegado de módulo, promotores cívicos, presidente y secretario de la comisión de módulo y dinamizadores de actividades.
11. Órganos de participación: comisión general de centro (grupos de gestión), consejo de módulo, comisiones (educativa, convivencia, cultural y deportiva,

⁸ El PMOC hace referencia a la organización integral de los programas y actividades de rehabilitación.

⁹ A partir de aquí, el Programa Individual de Tratamiento se citará como PIT.

gestión medioambiental, servicios generales), asambleas y espacios de gestión de la convivencia.

12.Otros órganos y agentes de participación: consejo escolar, mesa de participación social, servicios sociales de ejecución penal-familias.

La implementación de este modelo será de forma progresiva y continua, tal y como establece el PM MPyC (p. 29):

[...] «universalidad adaptada», es decir, el Modelo de participación y convivencia se aplicará a nivel general en todos los centros penitenciarios adoptando los estándares básicos, aunque cada centro adaptará el modelo según sus características y el momento.

La Dirección General ha establecido un plan estratégico que se inicia con un plan de difusión en los centros penitenciarios. A continuación, incluye la revisión del Modelo para su implementación. El siguiente paso es la realización de un diagnóstico para su aplicación y, a partir de ahí, seleccionar las unidades o áreas donde se implementará, así como los y las profesionales que coordinarán e implementarán los cambios.

Finalmente, se hará la evaluación sobre la mejora de la calidad de vida, el clima social y la calidad en la gestión, a través de la valoración del impacto del modelo en las diferentes unidades o áreas en que se ha llevado a cabo. Se valorará el impacto de las personas internas en la mejor adherencia a los programas de tratamiento, si se ha incrementado la participación en las actividades y los programas, y también se valorará la disminución de los conflictos y si se han establecido vínculos con la red comunitaria.

4. Metodología

4.1. El diseño de investigación

Tal y como explica Bauman (1993), la investigación en centros penitenciarios puede servir de laboratorio en el que las actuaciones y los comportamientos se adulteran en estado puro, ya que, después de todo, el orden y el control son los objetivos del sistema penitenciario. Por otra parte Wacquant (2002) sugiere que se debe reconocer la prisión como un vector de fuerzas sociales, nexos políticos y procesos culturales que atraviesan los muros.

Dentro del contexto en que nos encontramos, de privación de libertad en un centro penitenciario, la perspectiva cualitativa es la herramienta que más nos acercará a la realidad de un centro penitenciario.

Tal y como apunta Martos (2005, p. 88) citando a Taylor y Bogdan (1986): «La realidad que importa es aquella que las personas perciben como importante». En este sentido, Bisquerra (1989) destaca que la condición holística de la investigación cualitativa juega a favor de estas intenciones, a favor de averiguar el trasfondo.

Para entender que la realidad social en una prisión es cambiante y no siempre por una razón aparente, Martos (2005, p. 91), destaca:

En aquellos ámbitos de la realidad donde las relaciones no pueden limitarse a una sencilla operación de causa-efecto, donde la complejidad social se manifiesta en toda su presencia, resultará complicado reducirlo a expresiones estadísticas. Hamersley y Atkinson (1994) lo llaman intenciones, motivos, actitudes y creencias, pero podríamos hablar, sencillamente, de subjetividad humana, de imprevisibilidad. La realidad social es difícilmente controlable.

En el marco de la investigación cualitativa, en esta investigación se llevará a cabo una etnografía, tal y como se describe a continuación.

4.2. Recogida de datos

4.2.1. El papel de la investigadora

Este estudio se ha realizado a lo largo de diez meses, y en él se describen los procesos psicosociales que tienen lugar en el MR 11 por parte de los internos y de los agentes implicados directa o indirectamente en la aplicación del MPyC en el módulo.

Tal y como afirma Martos (2005, p. 117): «En los métodos cualitativos de investigación, la principal fuente de recogida de datos es la persona que lleva a cabo el trabajo de campo, es decir, el investigador». De la competencia de quien investiga depende el éxito de la investigación (Flick, 2002). La investigadora (como es mi caso) debe ser una estratega, por las decisiones que debe tomar en cada instante (Murphy, 1986). Las peculiaridades de «la investigadora como instrumento» se encuentran a lo largo de todo el proceso, cuando se observa y cuando se entrevista, cuando se analiza y cuando se escribe.

En los métodos cualitativos, los datos del estudio son las palabras y las acciones de la gente. Por lo tanto, requieren métodos de recogida que permitan a la investigadora captar el lenguaje y la conducta. La principal función del trabajo de campo es dar un esquema claro y coherente de la estructura social que es estudiada y destacar, de entre el cúmulo de hechos irrelevantes, las leyes y normas del fenómeno cultural estudiado (Malinowski, 1961).

Las peculiaridades de la observación la hacen única, pero no por ello exenta de variabilidades. De entre los diferentes tipos de observación, la metodología cualitativa destaca la observación participante (Patton, 1990). Para Sparkes y Smith (2014), la observación participante es la técnica más distintiva en las etnografías.

El objetivo, tal y como cita el mismo Martos (2005, p. 123): «es averiguar las regularidades, lo que la gente hace, y discernir, de estas, las acciones relevantes». Es un proceso subjetivo, es cierto, pues la investigadora elige

qué es importante y qué no lo es (Escohotado, 2001). La observación participante obliga a involucrarse en diversas situaciones (Wheaton, 1995).

Cohen y Manion (1990) afirman que la participación del personal profesional ayuda a establecer relaciones de confianza y con cierta intimidad, y Martos (2005, p. 131) apunta: «en un centro penitenciario, todavía mucho más». En este aspecto, Velasco *et al.* (1999) admiten que la presencia de quien investiga entre el grupo estudiado genera cambios de relaciones sociales y modifica las existentes. En mi caso, al estar en el equipo de trabajo desde el inicio del proyecto de participación y convivencia, mi presencia no ha tenido un gran impacto para el grupo estudiado, pero sí se han generado cambios en las relaciones por participar en el proyecto. Las conversaciones en el patio o en la escuela han sido mucho más cercanas y cordiales, aprendiendo sobre las formas, las etiquetas y los valores más allá de lo que se dan habitualmente en la escuela, donde yo me encuentro normalmente. Los internos valoran el interés en el proyecto y me hacen partícipe de sus preocupaciones, logros y obstáculos a lo largo del proceso. Este hecho se considera muy valioso, ya que la base de la investigación etnográfica es que quien investigue tenga la aceptación del grupo y este lo integre como un miembro más (Velasco *et al.*, 1999).

Así pues, esta investigación se basa en la observación durante seis meses en diferentes momentos de la vida del MR 11. Por un lado, se encuentra la observación en los espacios comunes del módulo (sala de día, patio, gimnasio, ludoteca, biblioteca y aulas) dos veces por semana y, por otra parte, la observación participante en las reuniones de las comisiones que se realizan los jueves por la mañana o por la tarde, en función de la semana. Y la última observación es la realizada en los eventos puntuales que organizan las comisiones. El último periodo de observación finalizó el día 30/06/2019.

4.2.2. Los instrumentos

El diario de campo: según Hammersley y Atkinson (1994), recoge anotaciones que vienen a ser descripciones, más o menos concretas, de los procesos sociales y el contexto que los rodea. Taylor y Bogdan,

gráficamente, sentencian: «Si no está escrito, no ha sucedido nunca» (1986, p. 75). Quien investiga debe ir siempre con la libreta y el lápiz a punto, o cuando menos, debe anotar cualquier información que pueda ser relevante al final del día. Así es como se ha llevado a la práctica: por la noche escribía todo lo que creía que podía ser importante para la investigación, y en las reuniones de las comisiones anotaba todo lo que pasaba, las caras, los gestos y la actitud de los y las participantes, así como los debates que tenían lugar en ellas.

En mi caso, el diario de campo ha sido la herramienta indispensable durante y después de las observaciones, ya que me ha permitido recoger los hechos más relevantes, los comentarios, las reflexiones, las preguntas, las dudas y las incertidumbres que se han ido generando a lo largo del proceso de implementación del MPyC.

En el apartado de resultados, los datos que provienen del diario de la investigadora se identifican con el código: Diario de campo.

La entrevista: Wolcott (1999) afirma que la entrevista es un punto de partida excelente para empezar una etnografía. Una entrevista es una conversación con un propósito. Un tipo de entrevista habitual en la etnografía son las conversaciones informales que quien investiga inicia y dirige mientras se encuentra en el escenario, de manera no estructurada. Y también se realizan las entrevistas estructuradas, que son las que están concertadas. Fetterman (1989) considera que la entrevista es la técnica que mayores datos recoge. Taylor y Bogdan (1986) hablan de la entrevista como un encuentro frecuente en el tiempo entre el investigador/a y los y las informantes. Aunque no es una técnica infalible, presenta una serie de ventajas que la hacen indiscutiblemente válida, a pesar de tener, lógicamente, sus problemas.

Una de las primeras preguntas a resolver es a quién entrevistar y a cuántas personas. Elejabarrieta explica que esto se debe hacer siguiendo el criterio de «la variedad de características de la población estudiada» (1991, p. 51). Es decir, «deberemos elegir a las personas de forma que, al final, tengamos representadas todas las categorías establecidas» (Martos 2005, p. 148). En

este sentido, resultará fundamental elegir cuidadosamente, siguiendo la exigencia de la representatividad (Goetz y LeCompte, 1988). Según Martos (2005, p. 152) el número de entrevistas no puede ser evaluado nunca desde una perspectiva cuantitativa, sino cualitativa.

Partiendo de las referencias bibliográficas, y para tener diferentes perspectivas del MPyC, en este estudio se han entrevistado a internos que participan del MPyC, a personal profesional del centro y a técnicos de la Secretaría General. Concretamente, se ha entrevistado a 16 personas: 4 internos, 5 personas del equipo de tratamiento del MR 11, 3 funcionarios de Interior, las 2 últimas directoras del CP Brians 2, el responsable de la Unidad de Programas de Intervención Generalista y la referente del MPyC de la Dirección General de Justicia. Para garantizar el anonimato de las personas internas y del personal penitenciario del MR 11 entrevistados, se ha utilizado un seudónimo y la siguiente fórmula:

- Las personas internas entrevistadas están referenciadas como Persona Interna (PI) y están numeradas del 1 al 4, así pues tenemos a Jose (PI1), Tomás (PI2), Rubén (PI3) y Marcelo (PI4).
- Las personas del equipo de tratamiento entrevistadas están referenciadas como Persona de Tratamiento (PT) y están numeradas del 1 al 5, así tenemos a Montse (PT1), Dolors (PT2), Maria (PT3), Teresa (PT4) y Roger (PT5).
- Las personas de Interior entrevistadas están referenciadas como Persona de Vigilancia (PV) y están numeradas del 1 al 3, así tenemos a Joan (PV1), Miquel (PV2) y Jaume (PV3).
- La referente del MPyC y el responsable de la Unidad de Programas de Intervención Generalista de la Secretaría General de Programas de Rehabilitación y Sanidad entrevistados están referenciados como Persona de Justicia (PJ) y están numerados del 1 al 2, así tenemos a Pau (PJ1) y Glòria (PJ2).

- La exdirectora y la actual Directora del Centro Penitenciario Brians 2 están referenciadas con el nombre de pila seguido de las iniciales PD, y están numeradas del 1 al 2, así tenemos a Cristina (PD1) y Mònica (PD2) .

Hacer preguntas abiertas, y no un cuestionario cerrado, a las personas entrevistadas proporciona comodidad y confianza, aunque hay que estar alerta de no perder de vista lo que queremos investigar, tal y como señala Martos (2005, p. 150): «la persona que entrevista debe cumplir unos objetivos básicos que pasan por recoger una información necesaria». Por tanto, no hay que perder nunca el control sobre la entrevista (Fetterman, 1989). Así pues, a partir de la literatura y de la experiencia en el campo, se elaboró una guía de entrevista semiestructurada que me permitió flexibilizar la entrevista en función de lo que la persona entrevistada me estuviera explicando y de la relevancia para el estudio. Este modelo de entrevista me ha proporcionado más información que si hubiera realizado preguntas cerradas.

La documentación escrita: Más allá de las observaciones y de las entrevistas, hay también toda la documentación escrita, sea del tipo que sea, que ayuda a entender los procesos en su globalidad, tal y como cita Martos (2005, p. 166):

Son muchas las referencias que indican la conveniencia de tener al alcance diferentes fondos de datos, entre otros aspectos, para aumentar la credibilidad del estudio. La idoneidad de extraer datos directamente de la observación, de profundizar en las entrevistas y de complementarlo con documentos es indiscutible, además de la posibilidad de triangulación que este hecho permite.

O'Bryant *et al.* (2000) y Howarth (2000) argumentan que uno de los mecanismos para aumentar la credibilidad es la existencia de variadas fuentes de datos y de métodos de recogida de las mismas. Fetterman (1989) apoya la importancia de la triangulación. Por lo tanto, el uso de documentos de diversa índole puede ser también una de las principales fuentes de información.

En el caso de esta investigación, ha sido fácil conseguir la mayoría de los documentos, ya que están publicados o me los han facilitado digitalmente el personal trabajador del centro penitenciario

Los principales documentos que he consultado han sido, por un lado, los que hacen referencia a la organización del sistema penitenciario catalán: la LOGP (BOE núm. 239, de 5/10/1979), el RP (BOE núm. 40, de 15 de febrero; corrección de errores en el BOE núm. 112, de 8 de mayo, 1996), el Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal (Decreto 329/2006, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Cataluña (2006), y *El model de rehabilitació de les presons catalanes* (SGPRS, 2011).

Y por otra parte, la documentación generada en el desarrollo del MPyC y publicada por el Departamento de Justicia: *Els Models de participació i convivència*, (SGPRS, 2013); *El clima social y emocional en los módulos de participación y convivencia de los centros penitenciarios catalanes* (Camps, J. y Torres, G., 2012), *El programa marc del model de participació i convivència als centre penitenciaris de Catalunya* (SGPRS, 2018). Por último, también se ha consultado toda la documentación que las comisiones del MR 11 han elaborado, como son las actas y los proyectos que se han presentado.

4.3. El análisis e interpretación de los datos

Los enfoques a la hora de hacer el análisis de los datos dependen, evidentemente, del tipo de datos recogidos y del marco conceptual utilizado (Wilcox, 1982). Tal como resume Erickson (1977, p. 61):

Se trata de resaltar entre las notas de campo un incidente clave, unirlo a otros incidentes, fenómenos y constructos teóricos, y redactar de forma que el resto puedan ver lo que es genérico en lo que es particular, lo que es universal en lo que es concreto, la relación entre la parte y el todo.

El análisis de datos se inicia formalmente una vez abandonamos el campo de estudio (Fetterman, 1989). En el análisis de datos de una investigación cualitativa, los datos en letra, son, claramente, mucho menos manejables que los números (Gil, 1994).

Hay varios caminos para llevar a cabo un análisis de datos. (Gil, 1994), propone:

- Separación en unidades: se trataría de separar los datos en segmentos, según criterios como puede ser el tema que se investiga.
- Identificación y clasificación de las unidades: se establecen categorías en las que se agrupan por unidades.
- Agrupamiento.

Fetterman (1989), entre otros, apela a la intuición como uno de los elementos de guía del análisis. Y también Martos (2005) describe el análisis como algo flexible y, muchas veces, fruto de la intuición y, sin duda, una etapa muy reflexiva.

Un momento clave es el de establecer categorías, buscar un cierto orden en la lista, tal como apunta Woods (1998), que dice que el orden se creará de forma coherente y lógica. A este orden en las categorías para agrupar los datos, Taylor y Bogdan (1986) la llaman codificación.

Martos (2005, p. 183) cita: «ordenar es entender, pensar los datos y tomar decisiones en base a fases posteriores como pueda ser la interpretación».

El siguiente paso es el de la agrupación (Gil, 1994). Es un acto largo y penoso, tal y como describe Wolcott (1990). Martos (2005, p. 184) define este proceso como «un acto de descontextualización de los datos». Este acto de descontextualización y al mismo tiempo de agrupamiento ha sido realizado a través del programa informático Atlas.ti. Y a partir de ahí, se ha procedido a la interpretación de los resultados y a la redacción de las conclusiones.

5. El contexto de la investigación: CP Brians 2

El Plan de Gobierno 2007-2010 recoge, entre los diferentes objetivos que se marcó en el ámbito social, hacer de los servicios penitenciarios y de justicia juvenil una herramienta eficaz, tanto en el medio comunitario como en los centros de internamiento, para reducir la reincidencia y conseguir la inserción social.

El Centro Penitenciario Brians 2 fue el primero de una lista que debía servir para garantizar adecuadamente la función de reeducación de la población interna y la mejora de las condiciones de trabajo de los profesionales en tareas de vigilancia o de tratamiento y la custodia de la población penada. El objetivo del Departamento en ese momento era ofrecer programas de reinserción individualizados atendiendo a las características particulares de la población penitenciaria.

Una de las reflexiones que escribió la exconsejera de Justicia en el Folleto del Centro Penitenciario Brians 2 (Departamento de Justicia de Cataluña, 2007) en la inauguración de este centro fue la siguiente:

Finalmente, es necesario afirmar que no es ningún éxito social abrir centros penitenciarios. El auténtico avance de la sociedad sería poder ir cerrando progresivamente estos equipamientos o reconvertirlos en otros servicios, lo que significaría que las políticas de cohesión social prosperan con mayor equidad y convivencia. Trabajaremos para conseguir este objetivo (p. 1).

Por otra parte, en el mismo folleto, el Secretario de Servicios Penitenciarios, Rehabilitación y Justicia Juvenil apunta:

El centro penitenciario debe dotarse de los instrumentos necesarios para el desarrollo de verdaderos programas rehabilitadores de aquellas personas que, con la comisión de un hecho delictivo, han vulnerado las normas de convivencia más esenciales. Esta es la finalidad de los espacios destinados a la intervención socioeducativa. También es la finalidad de los espacios reservados a la intervención cultural, la deportiva y de ocio (p. 2).

El Centro Penitenciario Brians 2 está situado junto al Centro Penitenciario

Brians 1, en el término municipal de Sant Esteve Sesrovires, una localidad con 6.485 habitantes, situada al norte de la comarca del Baix Llobregat. Más concretamente, CP Brians 2 se sitúa geográficamente en una depresión del valle del Llobregat, cerca del polígono industrial de Sesrovires y en medio de terrenos de uso rural y agrícola.

Estructura: el CP Brians 2 tiene una concepción modular y polivalente con el objetivo de que las personas internas dispongan de un primer espacio de referencia, que se convierte en el conjunto del módulo residencial y, en segundo lugar, la propia celda como espacio más íntimo.

El Centro consta de 14 módulos residenciales de vida ordinaria y cada uno tiene 3 plantas y 72 celdas. Cada módulo residencial tiene una capacidad de 108 plazas. Esto representa un total de 1.008 celdas, con capacidad para unas 1.500 personas distribuidas por todo el Centro Penitenciario. Además, consta de dos módulos más para servicios y perfiles determinados: El Departamento Especial de Régimen Cerrado, para penados clasificados en 1.^{er} grado, y el Departamento Especial, para internos sancionados. Aparte, se encuentra el Departamento de Atención Especializada (DAE), que se constituye como una unidad terapéutica intramuros.

Es en el mismo módulo donde el interno sigue día a día los planes y actuaciones establecidas en su programa individual de tratamiento (PIT) para su rehabilitación y reinserción, así como los programas de tratamiento específicos, como son los de violencia de género (VIGE), delitos violentos (DEVI) o delitos sexuales (SAC).

El CP Brians 2 dispone de un edificio destinado solo al área médica y de enfermería, además de los consultorios médicos habilitados en cada módulo residencial. También dispone de un área específica para la prestación de una atención especializada orientada al tratamiento de problemáticas y patologías mentales, con consultas atendidas por personal especializado y otros servicios complementarios para los tratamientos (Salud Mental).

Plan funcional del Centro Penitenciario Brians 2: a partir del RP, en el artículo 2 (p. 25) sobre los principios programáticos de la intervención

penitenciaria en los establecimientos penitenciarios se describe la necesidad de establecer y aplicar un modelo común de separación interior que facilite tanto la ejecución de programas especializados como la adaptación conductual de los internos, «y a partir de ahí se establece el Plan funcional de los centros penitenciarios.

El Plan funcional del Centro Penitenciario Brians 2 se define por un sistema de clasificación interior basado en áreas específicas de tratamiento:

- Área de intervención y estabilización conductual.
- Área de intervención en conductas violentas.
- Área de intervención en conductas adictivas.
- Área de intervención en salud mental y orgánica.
- Área de preparación para la vida en libertad.

El área educativa, cultural y deportiva: la formación educativa y cultural y la práctica deportiva son ejes fundamentales del proceso de rehabilitación de las personas sometidas a medidas de internamiento. Los servicios penitenciarios de Brians 2 ponen a disposición de los internos los elementos y recursos necesarios para que adquieran los conocimientos, hábitos y habilidades para su desarrollo personal.

Actividades artísticas: en el CP Brians 2 se realizan diversas actividades artísticas que se ubican en diferentes espacios del centro.

Talleres productivos: la reinserción social de las personas adultas no es posible sin su plena integración en el mundo laboral. Una formación adecuada a las necesidades del mercado laboral y una experiencia de trabajo ayudan a los internos a adquirir los valores necesarios para poder buscar trabajo a la finalización de la pena. Además, la inserción laboral es un elemento imprescindible para reducir la reincidencia, con lo cual se mejora la convivencia social y la seguridad de todos. Este ámbito de actuación lo gestiona el Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE).

6. Los resultados

6.1. La gestación del MPyC en el MR 11

6.1.1. Los precedentes del MPyC

La gestación del MPyC en el CP Brians 2 se inició poco tiempo después de su inauguración, en el año 2007, en el MR 2, a manos de un funcionario de vigilancia y un educador, con la intención de buscar estrategias para mejorar la situación problemática conductual que se vivía en el MR 2.

Se inició un sistema asambleario en el que los internos decidían qué actividades podrían realizarse en el módulo de forma autogestionada. Tras varios obstáculos, se lograron llevar a cabo algunas actividades autogestionadas. Este hecho, acompañado de la recompensa positiva (hechos positivos) por participar y conducir actividades en un módulo que estaba acostumbrado a recibir solo castigos, tuvo una repercusión directa en la disminución de los expedientes disciplinarios.

El proyecto de la gestión participativa pasa al MR 7 con la intención de preparar a los internos para su vida en libertad, a partir de la participación, la cooperación y la cohesión social.

Montse (PT1) explica que cuando llegó al MR 7 en 2013 el grupo de gestión participación estaba montando actividades autogestionadas a partir de una red de intercambio:

Al principio también empieza como un grupo de gestión. Fue una cosa bastante progresiva, porque al principio se empezaba hablar de actividades autogestionadas, y que se hiciera una red de intercambio. (Montse)

Según el mismo testigo, en el año 2014, con la llegada de la nueva subdirectora, se da el impulso final al proyecto, y se valida y aprueba a través del Consejo de Dirección del CP Brians 2. Entonces se hace la orden de Dirección y se empieza a aplicar formalmente en el MR7: «En el 2014, creo que es cuando se hacen las primeras elecciones, que ya se pone en

marcha el módulo de participación, tal cual marca el reglamento penitenciario. Estaba Cristina como subdirectora, ayuda, porque ella ha sido bastante pro».

Cristina (PD1), comenzó reestructurando la clasificación anterior estableciendo áreas de tratamiento especializadas. La motivación y la experiencia del personal trabajador del MR 7 dio pie a formalizar el MPyC:

Yo entiendo que mi tarea en ese momento debía empezar por organizar la clasificación anterior, empezamos a trabajar todos los de rehabilitación y también con el personal de Interior una clasificación interior que entendiera la agrupación de internos por perfiles criminológicos con necesidades de tratamiento similares.

[...] a esto se añadió que cuando hicimos la composición de los equipos había gente que creía en este proyecto y que lo quería tirar adelante. Tenían mucha experiencia porque se lo creían, se habían formado, habían viajado para conocer y lo habían implementado en su módulo. Entonces, consideré que debía aprovechar todos estos conocimientos que tenían, pero que se debían formalizar, y lo hicimos mediante un programa de participación y convivencia en el MR 7. [...] Y decidimos que sería el modelo para cualquier otro módulo que quisiera hacerlo así, y que solo debía ajustarse a las necesidades del tratamiento de ese módulo concreto y el resto estaba hecho. (Cristina)

A partir de este momento, el MPyC se aplica en el MR 7. En septiembre de 2016 hay cambios de ubicación del personal educador. Montse (PT1), que hasta entonces formaba parte del equipo multidisciplinar del MR 7, pasa al área de violencia, concretamente al MR 11, a donde decide importar el MPyC.

6.1.2. El Modelo de Participación y Convivencia del MR 11

A partir del Plan Funcional del CP Brians 2, el MR 11 pertenece al área de violencia, y el objetivo general en esta área es el abordaje del uso de la violencia y de los factores etiológicos delictivos. Se pretende también que los internos alcancen pautas de conducta y valores adaptativos y prosociales.

Dentro de esta área, en el MR 11 se ubican los internos con las siguientes características, según aparece en el Programa de Participación y Convivencia MR 11 (2016, p. 3):

- Internos provenientes de MR 1 o de otros centros (derivados de ingresos), con necesidades de intervención especializada con respecto a la violencia genérica, con un delito base de tipo violento (homicidio, asesinato, lesiones, parricidio...) o de violencia doméstica (sin violencia de género).
- También internos provenientes del área de drogodependencias, con superación de problemática toxicológica, que también necesitan una intervención especializada en esta área.
- Internos derivados de otras áreas que también necesitan una intervención especializada en esta área.

Una de las características que define a los internos del MR 11 es su impulsividad. Otra característica del tipo de interno del MR 11, según Maria (PT3), es la desconfianza a todo y a todos: «El perfil del MR 11 de delitos violentos tiene una característica, de entre muchas, gran desconfianza. Y esta gran desconfianza es hacia el otro interno, hacia los profesionales, ya sean de Interior o de tratamiento». También comenta que la seguridad que muestran es una fachada para tapar su baja autoestima y que utilizan la violencia para contener su frustración:

Tienen una autoestima falsa. Aquí en el MR 11, por el perfil, insisto en lo del perfil porque es importante, son delitos violentos, evidentemente no todos son iguales. En primera instancia tienen una apariencia de personas que están muy seguras y encantadas, pero esto sería la primera piel de la cebolla, Cuando después rascas un poquito, está vacío, y precisamente es porque tienen una autoestima baja y hacen uso de la violencia para sostener la frustración o el descontrol de la ira y el descontrol de la rabia. (Maria)

Inicialmente, a Teresa (PT4) le costó la adaptación al módulo por el tipo de interno que reside en él:

Sí, a mí la adaptación al MR 11 me costó un poquito por el perfil del módulo, porque es un perfil de interno muy duro, muy egocéntrico, muy narcisista, a los que les gusta mucho escucharse. Tienen un perfil muy diferente del que

yo he venido trabajando hasta ahora. (Teresa)

Las actividades principales de la intervención especializada son, según el *Programa de participació i convivència MR 11* (2016, p. 4): «Programa intensivo y básico para delitos violentos, educación emocional y habilidades para la educación de los hijos».

Por lo tanto, para llevar a cabo el MPyC era indispensable diseñar un programa del MPyC específico para el MR 11, y los objetivos que se marcan en el *Programa de participació i convivència MR 11* (2016, p. 3) son:

1. Establecer mecanismos de normalización de la convivencia.
13. Dotar de elementos de motivación a los internos que favorezcan el cambio personal y social.
14. Implicar a los internos en los diversos programas de rehabilitación.
15. Fomentar la participación social.
16. Responsabilizar a los internos de los propios procesos de cambio y mejora.
17. Aumentar los niveles de actividad grupal intramodular.

La pretensión última es lograr un clima de convivencia lo más similar posible en cuanto a normas, valores, hábitos y formas de interacción, al de cualquier colectivo social normalizado.

(Programa de participació i convivència MR 11 (2016, p. 3)

Y por otra parte, con el fin de complementar y dar alcance a los objetivos específicos de este módulo de participación y convivencia, se utilizan las siguientes estrategias (*Programa de participació i convivència MR 11*, p. 4):

- Hacer partícipes y responsables a los internos, en la gestión y el monitoreo de determinadas actividades del módulo.
- Impulsar la colaboración de entidades externas.
- Fomentar la educación y la cultura ofreciendo actividades positivas para el empleo del tiempo libre.

- Establecer las comisiones y/o asambleas de internos de manera estable, favoreciendo su uso como órganos de propuesta y participación en la convivencia del módulo.
- Programas de negociación de conflictos y de mediación, que se quieren implantar en un futuro.

El *Programa de participació i convivència del MR 11* (2016) también hace referencia al personal de vigilancia, el cual debe seguir una metodología de trabajo en la que no se imponga una normativa modular, sino que se pretende que la propia población interna acepte las normas y las pautas como una mejora de la convivencia. Se pretende mantener una vigilancia de supervisión basada en potenciar la interacción con las personas internas, siendo ellas las que cumplan la normativa por propia iniciativa.

Según el mismo *Programa de participació i convivència del MR 11* (2016), los criterios de acceso de los internos vienen determinados en función del perfil descrito anteriormente; y los criterios de expulsión o derivación son: la aparición o recaída en consumo de tóxicos, involución conductual y expulsiones temporales (por incoación de un expediente disciplinario)

Los internos pueden contar con tres tipos de referentes diferenciales (internos):

- Miembros del grupo de acogida: orientan y explican a los nuevos ingresos las peculiaridades de la dinámica del módulo, y motivan a la participación y convivencia.
- Monitores de actividades: 3 bibliotecarios, y «monitores» del gimnasio y otras actividades autogestionadas: deportivas, idiomas, artísticas y de otro tipo.
- Gestores de participación: grupo de número no predeterminado que coordina, junto con el equipo multidisciplinar, las altas y las bajas de las diferentes actividades, difunde e informa sobre las diferentes actividades intermodulares, intramodulares y externas.

(*Programa de participació i convivència MR 11*, p. 5)

El *Programa de participació i convivència MR 11* (pp. 5-6) también determina las temáticas de trabajo para cada comisión, los componentes y el procedimiento de la toma de decisiones.

1. Comisión de convivencia: llamada en el RP «Comisión educativa, cultural y religiosa». Está orientada a la programación de actividades de las diferentes confesiones religiosas, mediación de incidencias interreligiosas, programación de cultos específicos y fomento y difusión de la participación en las diferentes actividades formativas, educativas, artísticas y/o culturales del centro. Llevar a cabo la definición, difusión y programación de las actividades formativas, educativas, artísticas, lúdicas y/o culturales a realizar dentro del MR 11 y establecer una comunicación y participación regular con los agentes educativos como la escuela, el equipo de monitores artísticos y de formación profesional y el equipo educativo y de animación sociocultural de fines de semana. También realizará estas tareas con respecto a las actividades autogestionadas modulares.
2. Comisión recreativa y deportiva: está orientada al fomento y difusión de la participación en las diferentes actividades deportivas y de ocio del centro, y se encargará también de la definición, difusión y programación de las actividades deportivas y de ocio a realizar dentro del módulo, a la vez que establecerá una comunicación y participación regular con el equipo de monitores deportivos y el equipo educativo y de animación sociocultural de fines de semana.
3. Comisión laboral: está orientada al fomento y difusión de la participación en las diferentes actividades laborales y formativas-laborales del centro, en comunicación y con la participación regular de la pedagoga y del resto de agentes implicados. Trabaja para la promoción, formación e inserción laboral y propuestas de mejora y mantenimiento del módulo.

Según el Programa de participación y convivencia, los componentes de las comisiones serán como mínimo tres internos para cada comisión. Dentro de cada comisión se elegirá un presidente y un secretario, todos con voz y voto. También participará al menos un profesional asignado, de vigilancia y/o de rehabilitación (CUSI, educadores sociales, psicólogo...), con voz y voto (se perseguirá la paridad en el número de participantes internos/profesionales).

Aquellos internos que lo soliciten motivadamente, previa solicitud a la comisión correspondiente, podrán participar con voz, pero sin voto.

El *Programa de participació i convivència del MR 11* también determina el procedimiento para la toma de decisiones, que se iniciará con una propuesta de la comisión correspondiente que se someterá a votación en la reunión semanal y será aprobada por mayoría simple de los presentes. Las comisiones solo votarán con relación a los temas o propuestas que ellas mismas planteen. Las votaciones se realizarán por el sistema de mano alzada. A partir de aquí, se elevarán las sugerencias acordadas al Consejo de Dirección, con la firma de un profesional y de los internos miembros de la comisión. A continuación se notificarán las resoluciones a través del profesional en un plazo máximo de 15 días. La resolución deberá constar en el acta de la reunión.

Por otra parte, aquellas decisiones que afecten solo a pautas de convivencia y organización de actividades modulares educativas o recreativas podrán ser autorizadas por el equipo multidisciplinar, el cual dará cuenta al Consejo de Dirección.

Las elecciones de representantes, reguladas en el RP, se realizarán anualmente. Y el *Programa de participació i convivència del MR 11* también determina que causar baja en el módulo implica perder la condición de miembro de la comisión y, en el caso de que un interno se presente a más de una comisión, será escogido como miembro de la comisión para la que haya obtenido más votos.

Con respecto a las elecciones de los representantes regulado por el RP, los listados de los participantes a las actividades y los espacios informativos también están contemplados en el *Programa de participació i convivència*, que cita (2016, p. 6):

[...] los miembros de la comisión se renovarán anualmente. En el caso de darse de baja del módulo, implica perder la condición de miembro de la comisión, y en el caso de que un interno se presente a más de una

comisión, será escogido como miembro de la comisión para la que haya obtenido más votos.

Los listados de los internos participantes en todas las actividades (incluso las autogestionadas) se confeccionarán por parte del interno encargado, junto con el profesional asignado como referente, que será quien supervise y dé el visto bueno al listado. Asimismo, el recuento de material de las actividades también lo hará el profesional referente, con la colaboración del interno encargado. En las actividades del fin de semana y días festivos, hará las funciones de supervisión de la actividad y recuento del material el personal de vigilancia.

En los espacios informativos del módulo constará un organigrama público de las comisiones del módulo y de las actividades y horarios de las mismas que llevan a cabo los propios internos.

Las funciones que les son propias a los presidentes y secretarios son, según el *Programa de participació i convivència del MR 11* (2016, pp. 6-7):

Funciones del presidente:

- Representarán, dirigirán y organizarán las comisiones ejerciendo las funciones propias derivadas de la comisión en la que hayan sido elegidos.
- Se encargarán de la gestión y control de recursos materiales y económicos que se generen de la venta de productos elaborados en las actividades realizadas (habrá un control paritario con los profesionales asignados que será informatizado, transparente y público).
- Llevarán a cabo todas las gestiones en la oficina de gestión participativa.
- Asistirán a todas las reuniones semanales.
- Asumirán la función de acogida de internos, recibirán a los recién llegados y explicarán el funcionamiento modular.
- Llevarán a cabo la mediación en la resolución de conflictos que puedan surgir entre internos del módulo que no deriven en ED (problemas de convivencia).
- Actuarán como agentes cívicos. Las funciones de los agentes cívicos no son otros que detectar posibles incumplimientos de las pautas de convivencia, informar sobre las consecuencias que de ellos se derivan y

ofrecer alternativas correctas al comportamiento del interno, velar por el buen uso de los espacios comunes del módulo y facilitar, así, la buena convivencia, detectar conflictos sobre el terreno que puedan afectar a la convivencia y que requieran una actuación específica por parte de los agentes mediadores o de los profesionales.

- En ningún caso se les otorga la competencia de sancionar, sino que su misión es informar, anticiparse y orientar los internos.
- Para desarrollar las funciones de acogida, de agentes cívicos y de agentes mediadores, los internos que lleven a cabo alguna de estas funciones recibirán una formación específica por parte del equipo multidisciplinar del MR 11 o entidad externa.
- Serán los encargados de recoger las propuestas del resto de la población del módulo.

Funciones del secretario:

- Levantarán acta de las reuniones celebradas y serán los encargados del registro.
- Asumirán tareas burocráticas derivadas de las diferentes comisiones (asistencia, alta/baja de actividades, promoción, etc.).
- Serán los sustitutos de los presidentes cuando proceda.
- Ejercerán las funciones propias como un miembro más de la comisión a la que pertenecen.
- Asumirán la función de acogida de internos, recibirán a los recién llegados y explicarán el funcionamiento modular.
- Asistirán a las reuniones semanales.

Las y los funcionarios de Interior también deben cumplir una serie de requisitos que, según el *Programa de participació i convivència MR 11* (2016), son: experiencia suficiente en el medio penitenciario, capacidad para trabajar en equipo y predisposición para cambiar de registro en el método de trabajo, y creer en el método de los módulos de participación y convivencia. Asimismo, además de las tareas asignadas por reglamento, también tendrán la función de rellenar las notificaciones de hechos positivos (SAM) o negativos (advertencias) derivadas de las conductas de los internos; motivar y controlar la asistencia de los internos a las actividades, haciendo uso de la «tarjeta de actividades»; hacer seguimiento y dar instrucciones a los internos

del grupo de trabajo que se les asigne, y formar parte y participar con los internos en las comisiones de trabajo que se les asigne.

Tanto las tareas comunes específicas como las individuales, así como las tareas del cuerpo técnico de especialistas genéricos de Servicio Interior (GSI)¹⁰ también están reflejadas en el *Programa de participació i convivència del MR 11* (2016). Las específicas serán las revisiones exhaustivas de celdas los lunes, miércoles y viernes; revisiones exhaustivas de lugares comunes los martes y jueves; y en el fin de semana, revisar y actualizar los listados de salidas laborales y de actividades de los internos (papel y ordenador). Y las individuales asignadas de manera nominal al personal de Interior del área mixta serán realizar las gestiones asignadas a las comisiones y apoyar al jefe de Unidad de Servicio de Interior (CUSI)¹¹ en la gestión y en la transmisión de la información a las diferentes guardias de servicio en el módulo. Las funciones del GSI será encargarse de paqueterías y televisores de préstamo del módulo, control del mobiliario y material del módulo, espacio de la ludoteca, gimnasio y material de deporte, espacio aula TIC, limpieza y mantenimiento del módulo, y finalmente, de los espacios de oficinas y cabina de control.

El Programa de participación y convivencia MR 11 (pp. 8-9) establece que la normativa no es diferente a la del resto y que el objetivo es la aceptación de esta para una mejor convivencia:

La normativa específica del MR 11 no será diferente a la del resto de los módulos de régimen ordinario. Lo que sí cambia es el método para hacer que esta normativa se cumpla, haciendo responsables a los propios internos, y pudiendo adaptar algunos aspectos de los horarios a las necesidades de las diferentes actividades y destinos que se desarrollen en el módulo o fuera de ellos. La meta será que el cumplimiento de la normativa regimental se entienda como el cumplimiento de unas pautas de convivencia. Se persigue que los propios internos sean los que de manera

¹⁰ A partir de ahora, el cuerpo técnico de especialistas genéricos de Servicio Interior se citará como GSI.

¹¹ A partir de ahora, el jefe de Unidad de Servicio Interior se citará como CUSI (Cap d'Unitat de Servei d'Interior).

natural y aceptada cumplan las pautas de comportamiento, sin la necesidad de que un funcionario de vigilancia las ordene y supervise de manera directa. El proceso debe ser progresivo en función de la respuesta del interno.

El *Programa de participació i convivència MR 11* tiene como objetivo responsabilizar a los internos de tareas que, en otros módulos ordinarios, corresponden al personal funcionario de vigilancia, como su supervisión y control directo.

- Entradas al comedor. Los internos entrarán en grupos de ocho personas (capacidad de cada una de las mesas) desde la puerta del patio, sin necesidad de un control directo por parte del funcionario de vigilancia. Podrán sentarse en la mesa que quieran. Una vez finalicen la comida, podrán salir del comedor y hacer uso de las máquinas expendedoras.
- Apertura y revisiones de celdas. Tras el aviso por megafonía, los internos bajarán solos de sus celdas a las diferentes dependencias del módulo donde les corresponda. A continuación, el personal funcionario de vigilancia supervisará el estado de las celdas y se asegurará de que ningún interno se quede en ellas.
- Asistencia a las actividades modulares. Los internos acudirán con total autonomía a las actividades que se realizan en las diferentes aulas del módulo.
- Todas aquellas acciones que puedan suponer dar más autonomía y responsabilidad a los internos para el aprendizaje, ante una futura reinserción en la sociedad.

(Programa de participació i convivència MR 11, pp. 8-9)

El documento también determina, dentro del MPyC, que se redactará una normativa de funcionamiento y organización que será pública para el resto de los internos. Algunos de estos aspectos son:

- Horarios modulares.
- Diferentes grupos de trabajo y comisiones de internos que existirán en el MR 11. Funciones de los grupos de trabajo y comisiones.
- Comportamientos básicos de convivencia que, aunque no sean merecedores de informe disciplinario, serán de obligatorio cumplimiento:

no ensuciar las dependencias de manera deliberada, estar preparado en los recuentos, no faltar a las actividades asignadas sin justificación, respetar los turnos, vestir de manera adecuada, etc. Así como toda información necesaria para conocer el funcionamiento del Centro.

Programa de participació i convivència MR 11 (2016, p. 9)

A partir de la redacción y aprobación del *Projecte de Participació i Convivència del MR 11* por parte de la dirección del centro, se realizaron las primeras elecciones en febrero del 2017. Cristina (PD1) comenta que en los centros penitenciarios hay que arriesgar más: «tú te la tienes que jugar, después te toca vigilar, pero se debe dar más margen, y eso con todo, [...] tenemos que arriesgar más».

Joan (PV1) comenta que aunque entiende que hubiera personas que no creían en la viabilidad del MPyC en el MR 11 por el tipo de delito, él no veía ningún motivo para no tirarlo adelante:

Con un perfil de DEVI, delitos de sangre o delitos violentos, no me parecía mal. Sí que hay gente del centro penitenciario que tiene sus dudas a la hora de llevar a cabo este tipo de proyecto en un módulo con estos tipos de delitos. Los internos tienen la testosterona muy alta, son delitos muy feos: asesinatos, homicidios, lesiones, son violentos y con bastante alarma social. Hay gente que no lo veía muy factible. (Joan)

Se pone de manifiesto que el apoyo de este tipo de proyectos por parte de las direcciones de los centros penitenciarios es imprescindible para tirarlos adelante y avanzar en intervenciones alternativas e innovadoras, sea cual sea la tipología delictiva de la población interna.

Los cambios en la dirección de un centro penitenciario siempre conllevan miedos, dudas e incertidumbres, tal y como he podido respirar tanto en el MR 7, como en el MR 11 en enero de 2019, momento en el que hay un cambio de dirección. Afortunadamente, este cambio no ha supuesto ningún obstáculo en el seguimiento de las dinámicas del MPyC. El nuevo equipo directivo apuesta por este modelo, y por las propuestas de los internos, siempre que prevalezca la seguridad, según la propia Mònica (PD2):

Siempre, se les facilitará todo lo que pidan en la medida de lo posible y en tanto que prevalezca la seguridad. No debemos perder de vista que estamos en un centro penitenciario. Las actividades que se proponen a veces hay que recortarlas, hay que pensar en clave seguridad. (Mònica)

Por otra parte, Mònica (PD2) afirma que cualquier actividad extra que se organice dentro del MPyC es un plus de trabajo para el centro a todos los niveles: «¡Extra añadido!, cualquier actividad extra implica hacer todo un protocolo de seguridad, implica a todos los departamentos, desde gestión económica, seguridad interior, mucho trabajo!». Montse (PT1) reconoce que gestionar los MPyC supone mucho trabajo para el centro: «En cuanto a implantar el modelo de participación en módulos da muchísimo trabajo, dos módulos, medio lo puedes controlar, pero sí eso se extiende...».

Y según Rubén (PI3), la directora ha mostrado predisposición para conocer más de cerca el MPyC en el MR 11, y reconoce que en un centro penitenciario hay muchas cosas a tener en cuenta:

Una directora cercana que tenía ganas de conocernos. Vino a hacer una primera toma de contacto. Dentro de las instituciones, muchas veces, nosotros creemos que fuera de aquí no se trabaja y evidentemente, en las oficinas hay muchos papeles y muchas cosas para hacer. La directora es la responsable de todo y desde nuestra perspectiva pues la verdad que muy bien. Se comprometió con nosotros a venir a otras comisiones futuras para ver más a fondo como trabajamos y nos gestionamos, y se quedó con esa cara de interés de saber un poquito más. (Rubén)

Se pone de manifiesto que las direcciones de los centros tienen la posibilidad de impulsar este tipo de proyectos y que la motivación del personal de tratamiento pueden hacerlos posible. Si bien, a la hora de iniciar el MPyC en un módulo se deben tener en cuenta las características de los internos que conviven en él.

6.1.3. El PM MPyC desde la perspectiva de centro

En la actualidad, el MPyC se aplica en diferentes módulos y centros penitenciarios de Cataluña. El conocimiento de la forma en que se aplica y las estrategias utilizadas en el MPyC en los diferentes centros penitenciarios es una prioridad para la SGPRS. Glòria (PJ2) apunta que están en proceso de elaboración de una guía metodológica que incluye establecer unos indicadores de evaluación interna:

Estamos en el proceso de elaboración de una guía metodológica [...] que nos permita establecer unos indicadores que sirvan para una evaluación interna dentro de centro, pero también nos permita tener una visión general de cómo está funcionando en toda Cataluña. [...] Es necesario que los indicadores de participación voluntaria, cantidad de temas que se debaten, cantidad de respuestas, si estos temas están orientados verdaderamente al bien común de la convivencia en el módulo. Si hay intercambios con otros módulos, si verdaderamente la manifestación voluntaria de los internos e internas que están allí es la satisfacción de evaluación positiva. [...]. Yo creo que estamos creando cosas nuevas, hay gente en el Departamento que esto de abrir cosas que no sabes hacia dónde les da mucho miedo. Yo siempre he pensado que es la mejor manera de construir. [...] Cambiar el sistema de asistencialista hacia corresponsabilizador, que es pactar con el interno y construir conjuntamente. (Glòria)

El PM MPyC establece una serie de líneas generales. Algunas de estas líneas no son compartidas por algunos profesionales. Montse (PT1) no está totalmente de acuerdo en la aplicación del Programa Marco con perspectiva de centro. El PM MPyC incluye aspectos genéricos que deben formar parte de un centro penitenciario, independientemente de que funcione o no el MPyC, como son tener el Programa Individualizado de Tratamiento,¹² el PIT familiar, la transparencia en la entrada al taller, el programa de acogida.

¹² El Programa Individualizado de Tratamiento se citará como PIT, y recoge los objetivos de tratamiento, las actividades previstas para conseguirlos y los compromisos por ambas partes (el equipo multidisciplinar y el interno). Está regulado por el Programa marco de evaluación individual (PAI) (*El model de rehabilitació de les presons catalanes*, p. 96).

Para mí se incluyeron cosas en Programa Marc que no le corresponden. Por ejemplo, el interno no tiene que tener el PIT por eso, tiene que tenerlo porque le toca hacerlo en el MR 11, en el MR 3 y en el MR 15. Lo que ellos planteaban como un PIT familiar, la transparencia en el acceso, entonces yo les dije: «Esto no es, no tiene que ver con el módulo», pero ellos como planteaban un modelo para el centro entero, es lo que querían. [...] Entonces hay cosas que a mí no me parecen que sean de un modelo de participación. Ellos han metido el programa de acogida, pero el programa de acogida es un programa que tendría que estar en todos los módulos también para el interno que llega y a nivel más transversal. (Montse)

Por lo que respecta a la Resolución de Conflictos, que está incluido también en el Programa Marco, sí que Montse (PT1) lo ve muy importante dentro del MPyC, porque funcionó en el MR 7 y está funcionando en el MR 11: «En la resolución de conflictos, esto yo sí lo relaciono».

Las dinámicas no son las mismas en cada centro, sea por razones tratamentales, regimentales o de dirección. Montse (PT1) constata que hay bastantes diferencias entre la aplicación del MPyC en los diferentes centros penitenciarios:

Cómo se están implantando en unos centros y en otros es diferente. Yo creo que el programa marco se ha quedado muy difuso. Es como entienden ellos los módulos de participación. A lo mejor tiene cabida en todo el centro. [...] Vamos a empezar por lo que tenemos. (Montse)

Por otra parte, Montse (PT1) añade también que los miembros de las comisiones que participan en ellas y las figuras no son las mismas en los diferentes centros:

Nosotros somos los internos, un miembro del equipo de tratamiento y un miembro de Interior, y las hacemos semanales, y hacemos llegar a la dirección las propuestas. En otros centros lo que hacen es reunirse un representante de cada módulo con el equipo directivo, y en vez de hacerlo semanal, lo hacen mensual. Cada uno tiene su forma y las figuras no se corresponden. (Montse)

Algunos aspectos del PM MPyC son cuestionados, como la inclusión del PIT, y otros, como el PIT familiar, ya que estos forman parte de las tareas específicas del personal de tratamiento, independientemente de si se forma parte del MPyC. Se constata también que las formas de funcionamiento del MPyC es bastante diferente en los centros penitenciarios.

6.2. Los cambios psicoemocionales en el MR 11

6.2.1. Rebajando la tensión con la apertura de los espacios

La importancia de los espacios y de su estado es fundamental para los internos, tal como queda reflejado a continuación. Todos ellos coinciden en los adjetivos de cómo era el MR 11 antes de que se iniciara el MPyC: como un espacio oscuro y gris, sucio y dejado.

Los únicos espacios comunes a los que tenían acceso los internos eran la sala de día, el patio y la biblioteca. La limitación de los espacios hacía que la convivencia no fuera fácil, según explica Marcelo (PI4):

No nos abrían las aulas, para nosotros ni existían, era prohibido, solo podían entrar educadores cuando tenían su curso. La biblioteca estaba en el piso de abajo; pero el ambiente no era conforme, porque hacía mucho calor, y [...] era un espacio donde la gente iba a meterse sus cosas, estabas leyendo un libro y veías a una persona consumiendo. (Marcelo)

Por otro lado, la sala de día, según Marcelo (PI4), era un espacio muy ruidoso y constantemente había incidentes debido al estrés y la tensión:

La sala estaba con bastante ruido, no podías hablar con otro compañero [...] Nosotros sentíamos mucho ruido dentro mismo y te afecta bastante. Parece que estás en un nivel, como tenso, de estrés.

Yo he visto peleas hasta por una botella de agua. Se han peleado con el parchís y han tenido que intervenir [refiriéndose al personal de vigilancia], por un solo juego, claro, por el estrés. [...] Te aguantas un día, una semana,

pero se va acumulando, acumulando y un día explota, y esos tiempos, pasaba bastante. (Marcelo)

Montse (PT1) reconoce que el aburrimiento es una fuente de problemas: «Que el aburrimiento no trae nada bueno. Bueno, es que como dice el refrán: Es que cuando el diablo no tiene que hacer, matas moscas con el rabo. Pues, lo mismo». Y según Jose (PI1), este aburrimiento en el módulo se traducía en tensión.

[...] Era un módulo muy tenso y muy oscuro, muy aburrido, porque no había casi nada. [...] El hecho de haber pocas actividades y que la gente participaba poco en las actividades de fuera. Pues, ¿qué pasa? Eso crea tensión en una persona, eso te va recorriendo por dentro, y se ve la tensión de la gente en la manera de hablarse unos a otros. (Jose)

Grayzel (1978), en un estudio etnográfico en un centro penitenciario en Estados Unidos, afirma que el aburrimiento puede convertirse en el peor castigo a las personas privadas de libertad, y en una fuente de problemas para la convivencia dentro de la institución.

Jose (PI1) también hace referencia al estado anímico de los internos: «Había mucho hastío, mucho asco. La gente muy, muy, como muy apenada». El agotamiento, la tensión y el estrés se reflejaba en la forma de hablar y mirar de las personas, según Marcelo (PI4):

Yo vi gente apagada, gente que se dedicaba a rondas del parchís, solo en el juego. Veías personas que estaban leyendo, estudiando, eran personas contadas no más con los dedos, y el resto eran competencias en el deporte. Y la cara se ve, la cara se nota bastante [mostrando cara de tristeza]. Cuando tú le ves la forma de hablar, los gestos de la cara, los ojos, se nota en la persona cuándo está mal. [...] Y sinceramente, ahí estaba hecho una mierda, porque tú entrabas a un módulo con tristeza. (Marcelo)

Todos los comentarios anteriores muestran que la falta de espacio y la inactividad tiene graves afectaciones en el estado de ánimo de los internos: tristeza, rabia y aburrimiento. Tal como lo definen Ríos y Cabrera (1998), un aumento de los niveles de ansiedad y estrés en los internos les conduce al

fatalismo. Queda patente que la acumulación de internos en el patio y en la sala de día por falta de espacio hacía que la vida en el módulo fuera muy tensa y, por tanto, una bomba de relojería.

Por otra parte, la mayoría de los internos del MR 11 tienen condenas largas, y tal como afirma Clemmer, ya en el año 1940, los efectos psicológicos de estar encerrado son mayores cuanto mayor es el grado de la condena.

Otro detalle importante respecto al estado del módulo era la dejadez de los espacios y la suciedad que había en las aulas, e incluso en el despacho del equipo de tratamiento, como comentan Dolors (PT2) y Montse (PT1):

Cuando llegamos era un módulo que estaba dejado. No había habido intervención. Un módulo dejado significa que tú entres en un aula y las mesas estén cagadas de palomas [...]. Entonces, lo que nos encontramos es el área del personal de tratamiento absolutamente sucia, dejada. (Dolors)

Llego a un módulo y me encuentro el área educativa completamente cerrada. Era como que cada vez que tenía que entrar, tenía que golpear para que me abrieran. Unos espacios súper muertos, no había nada. [...] Cuando subí y vi toda el área educativa tan destartada, habían entrado palomas, cuatro mesas rotas, el despacho sucio, y me quedé así un momento que digo: ¿Y ahora qué? Y entonces llamé a un chico que había estado en el siete y lo conocía, y le dije: «Consígueme un limpiacristales y un trapo». Y entonces hicieron una brigadilla de limpieza y empezamos a limpiar. [...] Es increíble cómo afecta el espacio, el primer día que pisé el once, me subí con ganas de llorar. (Montse)

Haciendo referencia a los comentarios de las miembros del equipo de tratamiento, el estado de un módulo no solo influye en el estado anímico de los internos, sino también en el del personal educador, y denota muy poca implicación del personal asignado anteriormente al MR 11.

Ante estas circunstancias: crispación, tensión, abandono y suciedad en el MR 11, Montse (PT1) le comentó a Dolors (PT2) que quería implantar el MPyC en el módulo. En aquel momento, Dolors (PT2) pensaba que lo decía

en broma y creía que era muy difícil conseguirlo con el estado del módulo y de los internos:

[...] con un patio muy, muy alterado, porque lo estaban bastante. Montse me propone montar un módulo de gestión participativa, y yo creía que se estaba riendo de mí. Yo sabía que Montse venía del MR 7 y sabía cómo se trabajaba, me parecía fantástico, pero yo veía brutal empezar así el MR 11 y pensaba: está loca, o sea, esto es muy bestia por el grado de crispación del patio. [...] Pero Montse tenía muy claro que lo tiraba adelante. [...] Había muchos internos que ella ya conocía, [...] más los internos que conocía yo, [...] eso nos dio como el voto de esperanza. (Dolors)

Montse (PT1) tenía claro que quería iniciar el MPyC en el MR 11, pero aún lo tuvo más claro cuando vio el estado en que se encontraba el módulo: «Antes de llegar tenía claro que lo iba hacer, lo vi más claro todavía cuando llegué y vi cómo estaba el módulo». En el módulo se encontró con un grupo de internos que querían montar un gimnasio desde hacía tiempo, y este fue el hilo conductor que utilizó Montse para conducirlos hacia el MPyC: «Ellos habían intentado montar gimnasio, habían intentado comprar material deportivo, y Cristina había dicho que si no era un módulo de gestión, no».

Montse (PT1) cuando llegó al MR 11 quiso reunirse con algunos internos para informarles de lo que suponía un MPyC y ver su reacción. A raíz del entusiasmo que mostraron, se decidió llevarlo adelante.

[...] Claro, a mí lo que me habían dicho era que iba a ser muy difícil poner en marcha en el MR 11 este proyecto porque ellos tenían nula tolerancia a la frustración. [...] Tenían poca constancia y estaban muy quemados de no poder hacer nada, de estar tan restringidos. Y hago una prueba, cuando llegué al MR 11 había un interno que había estado en el MR 7 y sabía cómo habíamos funcionado, entonces lo utilicé un poco de puente y le dije: «Vamos a hacer una reunión, que suba la gente que quiera, informamos y miramos a ver si a la gente le interesa o no». Y la verdad es que fue bastante exitosa, que subió mucha gente y que a la gente se la veía con ganas y fue lo que me faltó para decir: lo tiramos adelante. (Montse)

Después de algunas reuniones con un grupo de internos, se decide en reunión que el 7 de febrero de 2017 se realicen las primeras elecciones de las comisiones al MR 11.

Se constata que el logro de las primeras elecciones dentro del MPyC en el MR 11 viene determinado por una serie de factores a tener en cuenta. El primero y principal es el compromiso y la motivación de una parte del equipo de tratamiento por el cambio de dinámicas en el módulo. La experiencia y la determinación de Montse (PT1) y el apoyo de Dolors (PT2), así como la capacidad de trabajo de ambas fue lo que hizo posible la implementación del MPyC en un módulo donde la desesperación y la crispación constante lo caracterizaban. Por otra parte, la motivación de los internos para conseguir un gimnasio hizo posible la creación del MPyC en el MR 11.

El MPyC comenzó a funcionar, y después de las elecciones se celebró la primera reunión, en la que se decidieron los presidentes y secretarios de las tres comisiones, así como los vocales. Una vez designados los cargos, lo primero que se decidió fue la ubicación del gimnasio y la reubicación de la biblioteca y la asignación de aulas, tal y como lo explica Montse (PT1): «Entre todos íbamos viendo dónde sería mejor, [...] los espacios para las aulas para poder hacer programa, el espacio del gimnasio, la biblioteca. [...] Yo creo que ha quedado bien y funciona».

Joan (PV1) llegó poco después de las elecciones y colaboró en la distribución de los espacios y no puso ningún problema para que los internos se organizaran para reordenar el módulo:

Yo mi primer trabajo que llevé a cabo aquí fue abrir espacios. [...] Todos los internos estaban en el patio o en la sala de día, o como mucho en la biblioteca. [...] Hay muchas aulas que no se utilizaban, y queríamos hacer actividades y necesitábamos más espacio. Se cambió la biblioteca, la pusimos arriba, porque también tuvimos un donativo de computadoras de la escuela, diez ordenadores, y lo pusieron lo más parecido a una biblioteca de la calle. (Joan)

Para Montse (PT1), hubo dos hechos que marcaron la inyección de moral a los internos, la llegada de los ordenadores y la apertura del gimnasio:

Cuando lo ponemos en marcha, yo pensé, esto va a costar. Pero hay dos inyecciones, los ordenadores, donde el espacio cambió por completo y cuando cambia el espacio cambia un poco todo. Poder ver esa biblioteca ordenada, los ordenadores, todo como mucho más curioso, y luego que nos dijeran que íbamos a poder poner en marcha el gimnasio, pues estas dos cosas acabaron de lanzar el proyecto (Montse).

Para los internos fue muy importante la redistribución de los espacios, pero también cambiar la imagen del módulo y, aprovechando los cambios de ubicación de los espacios, limpiarlos, pintarlos y recolocar todo el material. También se limpiaron y pintaron todos los espacios comunes del módulo. Jose (PI1) comenta que de tener una pared sucia a una pared limpia hay un mundo y que da seriedad al módulo.

Marcelo (PI4) comenta el proceso y las actuaciones que tuvieron lugar en el módulo después de la nueva ubicación de los espacios. Por otra parte, también explica que iban concienciando al resto de compañeros del módulo. Aunque confiesa que no había sido una tarea fácil, a pesar de que a la mayoría de los internos les gustaba que el módulo estuviera más limpio:

Después, queríamos como un poquito de vida y pintar nosotros mismos todo el comedor para que se viera algo de luz. Cuando comenzamos, los compañeros se extrañaban: «¿Tú qué haces pintando? Y yo le dije: «Yo lo hago por el bien de todos» [...] Y seguimos pintando, y vas convenciendo a los compañeros porque ven que tú haces el esfuerzo después de trabajar.

A los compañeros les gustaba que esté pintado, que esté limpio, no había tantas moscas, no había tantas palomas, esa suciedad ya no había. [...] Comenzamos una brigada de limpieza, voluntarios todos. Cogimos unos cubos, duchamos todo el patio, a raspar las paredes, a quitar las mierdas que estaban ahí metidas y la sala de día, el comedor, las aulas, limpiábamos todo para que se vieran un poquito mejor. Tú veías cinco, una semana, al otro día veías quince, después veías veinte. Tú veías que estaba limpio, y les gustaba. (Marcelo)

El proceso de concienciación del resto de internos, como se ha comentado, no fue una tarea fácil, porque en el módulo era inaudito que los internos colaboraran con el equipo de tratamiento y con el personal de vigilancia, y mucho menos trabajar conjuntamente para mejorar las condiciones de vida del módulo.

Según Cristina (PD1), los internos son capaces de gestionar momentos de crisis, como se ve con el cambio de mentalidad que hicieron los internos dentro del MPyC:

[...] Cuando hay un momento de crisis, normalmente el que mejor lo lleva es el interno. Hay este sentido común colectivo, un poco como que siempre puede pasar algo, pero en general, la gente sabe cómo han de ir las cosas para beneficio de todos, y los internos también. (Cristina)

El entusiasmo de los internos participativos hace que el MPyC sea una realidad. Estos internos se implican para la mejora de la convivencia en el módulo, desde limpiar y pintar hasta intentar convencer a los compañeros más reticentes al proyecto. Se observa y se constata que los movimientos de los espacios realizados da credibilidad al proyecto y da confianza a los internos con el proyecto.

La apertura de los espacios por Joan (PV1) es muy importante para que los internos se repartan y utilicen correctamente los diferentes espacios en función de sus intereses y aficiones:

Cuando estás abriendo espacios, la gente se difumina en diferentes espacios, ya no hay grupitos en el patio. [...] El hacinamiento produce siempre una cierta violencia. [...] Todo el mundo puede hacer, más o menos, lo que quiere en su tiempo libre.

[...] La biblioteca, el aula de informática tienen diez ordenadores, y es un espacio muy agradable, con luz natural. Y el gimnasio, que también lo utiliza mucha gente y [...] también utilizan mucho la ludoteca, después tienen diferentes aulas de tratamiento [...] que las usamos para actividades. (Joan)

Jaume (PV3) cree que a los internos la apertura de los espacios les proporciona capacidad para poder elegir qué quieren hacer en cada

momento y salir de la rutina: «Les da, dentro de lo que puede ser, porque están cerrados, más libertad y, sobre todo, espacio, espacio para ellos. [...] Das un espacio dentro de lo que es una prisión para poder salir de la rutina».

Para Jose (PI1) la apertura de los espacios es una descarga y hace que la gente esté ocupada: «Es como si fuera una descarga, una descarga para todos. La gente ahora pasa más horas en las áreas que en el patio. La gente está ocupada».

A raíz de los anteriores comentarios se desprende que el empleo de los diversos espacios del módulo hace que la concentración de internos en el patio y en la sala de día disminuya. Se denota, de las reflexiones realizadas por los internos, la importancia que tiene para ellos decidir qué hacer en su espacio. El MPyC les proporciona la oportunidad de realizar actividades dentro del módulo en diferentes espacios.

Al mismo tiempo, estar ocupados pone de manifiesto que reduce las tensiones en un módulo, pero, tal y como admite Jose (PI1), no es un camino fácil: «La tensión no acaba de un día para otro, porque eso es trabajo de varios días, de meses, pero bueno, de momento es una descarga para todos».

Cristina (PD1) comenta que estar encarcelado es una de las peores cosas que te pueden pasar, y tener acceso a los espacios puede enriquecer la calidad de vida: «Estar privado de libertad es una de las peores cosas que hay, y el acceso mínimamente libre a cosas pues enriquece mucho la calidad de vida».

En el MR 11, a partir de la aplicación del MPyC, el estado anímico de los internos del módulo cambió, y este hecho provocó menos conflictos y menos peleas. según Miquel (PV2), la actitud de los internos ha cambiado: «Tengo que decir que la experiencia está dando resultado positivo, hay menos agresividad, están más abiertos a contar sus problemas, incluso algunos ayudan a otros compañeros». Y Joan (PV1) reafirma las palabras de su compañero y comenta que, gracias al buen clima del módulo, la conflictividad del módulo es baja:

Muy bajo [haciendo referencia al número de partes]. Yo desde que estoy aquí muy pocas peleas, tan puntuales que se diluyen. [...] El modelo de participación trabaja el clima social del módulo, si el clima social es bueno, hay buen rollo, la gente ríe. (Joan)

Jaume (PV3) afirma que cuando estaba en el DERT en pocas ocasiones había internos del MR 11: «Yo estaba en el DERT [...] y alguna vez aparecía alguno del MR 11, pero comparándolo con épocas anteriores, muy pocos».

Glòria (PJ2) comenta que dentro de un módulo de MPyC los niveles de ansiedad y tensión bajan, y estadísticamente está comprobado que hay menos incidentes:

[...] El otro día, la doctora del módulo nos decía: «si todos los módulos fueran de participación, yo recetaría menos pastillas». A mí me dejó helada, pero es que tiene razón. Los niveles de ansiedad comparados con otros módulos han bajado en picado, pero es que yo tengo acceso a las estadísticas de incidentes, los incidentes graves casi han desaparecido y los incidentes leves en los módulos de participación también se han reducido. [...] El modelo de participación te está dando un marco para asumir todo este malestar del interno y la convivencia diaria y darle salida. (Glòria)

Jaume (PV3), cuando entró en el MR 11, lo primero que sintió es la tranquilidad del patio: «Lo que se nota mucho en el patio es la tranquilidad, porque esto se nota, cuándo hay tensión y cuándo no».

El hecho de poder participar en diferentes actividades o tareas hace que el módulo, según Montse (PT1), esté más tranquilo: «El módulo está más dinámico y más tranquilo», y tanto Montse (PT1) como Dolors (PT2) opinan que el nivel de angustia y ansiedad ha bajado a partir de la implementación del MPyC:

El MR 11, quien lo ha conocido en momentos «chungos», [...] es un módulo con un nivel alto de conflictividad, elevado no, elevadísimo. Y donde puede haber incidentes graves. Entonces, trabajar así baja muchísimo el nivel de presión. Muchísimo, es como descomprimir una olla. La tensión en el

ambiente era sostenido. Y entonces, poco a poco se van haciendo pasitos.
(Dolors)

Es verdad que en el MR 11 el nivel de conflictividad ha bajado y que ellos muchas veces lo explican: «Bueno, es que antes, si tenemos todo cerrado y el único espacio que tenemos es el patio y lo único que tenemos es que mirarnos unos a los otros, pues la hostilidad crece». (Montse)

Los cambios realizados en el entorno, según Dolors (PT2), hacen que los internos se encuentren mucho mejor: «Ellos, están encantados. Son más agradecidos, están contentos». Y esta sensación la tienen todos los internos del módulo:

Al interno le aporta media vida, le aporta un entorno mucho más agradecido, mucho más agradable, se convierte en un entorno más limpio, más saludable. Les aporta a todos, a los que participan y a los que no participan.
(Dolors)

Y también Cristina (PD1) opina que un módulo ocupado rebaja el conflicto: «Estar ocupado rebaja muchísimo el nivel de tensión y hay menos posibilidad de encontrar conflicto. Sí que baja, y mucho; cuanto más ocupación, menos conflicto».

Se deduce de los comentarios de todos los agentes implicados directos e indirectos que la apertura de los espacios y las actividades proporcionan a los internos tranquilidad y bienestar, que repercute en el clima del módulo disminuyendo el número de enfrentamientos y peleas.

6.2.2. Potenciando la autonomía y la autoestima

Como se ha indicado anteriormente, una de las primeras cosas que se hace cuando una persona interna entra en un centro penitenciario, concretamente en el departamento de ingresos, es sacarle el DNI y darle un carnet que lo acredita como interno/a. Según Goffman (1998), hay un abandono de la identidad, el interno/a pierde su identidad anterior, no solo física, sino también socioafectiva. Para Cristina (PD1), lo peor al entrar en prisión es la pérdida de intimidad. Y para Rubén (PI3), cuando entras en una prisión

dejas de ser un poco persona:

Una vez que entras en prisión, dejas de sentirte un poco persona y el que te puedan hablar un poco de tú a tú, sin los estereotipos que nos hemos creado o esa etiqueta con la que llegamos aquí, para una persona, es muy importante. (Rubén)

En ese momento, no puede decidir casi nada sobre su vida en el centro. Hay una pérdida en la capacidad de decidir, lo que los hace personas dependientes, tal y como afirman Pérez y Redondo (1991). A partir de ahí, Valverde (1991) afirma que el interno o la interna se adapta a que las cosas le vengán dadas, por lo que adopta una actitud pasiva.

El impacto psicológico de la privación de libertad es tan grande que, tal como comenta Jaume (PV3), algunos internos tienen graves problemas cuando salen al exterior: «El impacto psicológico de salir a la calle es una brutalidad, porque aquí se sienten seguros pero, fuera, ya no». Y Jaume (PV3) y Montse (PT1) también comentan que en prisión lo tienen todo hecho y esta no es la realidad que se encontrarán en la calle:

Lo tienen todo hecho. Tienen el desayuno hecho, se quedan en el patio, hacen deporte, otra vez la comida que se la encuentran en la mesa, y así el día a día. Pero claro, el día a día en la calle no es este. (Jaume)

Primero, que se lo damos como todo hecho y aquí es muy fácil que al final se adapten al medio y se sobreviva con éxito, pero es que luego tienes que volver. Este no es tú espacio natural, tienes que volver. Muchas veces lo que pretendemos es la adaptación al medio, pero es que no es natural esto. ¿Entonces qué pasa?, que te adaptas aquí, pero rompes con lo de afuera, ¿y cuando tienes que volver? (Montse)

Según Mònica (PD2), si una persona interna quiere, no hace falta que tome ninguna decisión mientras esté encarcelado, el actual sistema penitenciario les permite sobrevivir.

En prisión no debe cuestionarse si necesita ganar dinero para mantenerse, por la alimentación, no se ha de planificar las actividades. Y si quieres, con todo lo que te da la administración podrías subsistir, no necesitarías ni

trabajar, ni hacer absolutamente nada. Los servicios mínimos los tienes cubiertos y tampoco es eso. Teóricamente, estar en una prisión, el objetivo, no es estar aquí como un mueble más, sino trabajar todo lo que te ha llevado a estar en prisión para salir fuera y no volver a caer igual. (Mònica)

Pau (PJ1) comenta que algunos internos, dentro del MPyC, le dicen que es la primera vez que toman una decisión. Por lo tanto, lo que busca el modelo es responsabilizar a la persona interna dentro de su vida penitenciaria:

Al final el medio cerrado y el medio penitenciario borrega a los internos. [...] Debemos reducir al mínimo estos espacios y tenemos que ampliar al máximo lo que dependa de la decisión del interno de que haga una cosa u otra. En este sentido, es responsabilizarlos y esto empodera y hace sentir mejor. Conlleva muchos beneficios en la vida de los internos.

[...] Lo que se busca es que el interno sea responsable también de su vida penitenciaria, de su itinerario dentro de un centro penitenciario. Involucrarlo en su vida dentro de un centro penitenciario. Los internos que están en un módulo de participación también hacen un crecimiento personal. (Pau)

Para Glòria (PJ2), el modelo busca romper con una cultura que invalida a la persona interna como persona y garantizar todos sus derechos, exceptuando la libertad:

[...] El modelo intenta ir a incidir en esa subcultura «carcelaria» que incapacita al interno más que lo rehabilita en su día a día. [...] Claro, ¿cómo puedes establecer mecanismos dentro de la prisión para garantizar todos los demás derechos que tiene el interno aparte de la no libertad? Es muy complicado. Este modelo, abre puertas en esto. (Glòria)

Dentro del MPyC, la apertura de espacios con diferentes actividades en cada uno de ellos da la oportunidad a la población interna de decidir qué hacer en cada momento, ya que los espacios están abiertos todo el día, exceptuando las horas del comedor.

Rubén (PI3) también valora poder ocupar el tiempo libre que tiene en el módulo con las actividades que hay en las diferentes salas. Esta ocupación

afirma que hace que puedas aprovechar el día:

Porque puedes aprovechar el día al máximo. Todos esos ratos muertos que no sabes qué hacer, pues con el aula TIC puedes empezar a aprender el *office*, tiene muchísimas aplicaciones para trabajar con ellas y aprender. En la ludoteca, es otra forma de actuar con los compañeros. El gimnasio, es una forma de cuidarte día a día a ti y quemar ese estrés o ansiedad que este mundo nos crea. Es una forma de aprovechar el tiempo que tienes. (Rubén)

Es muy importante que cada uno encuentre su espacio. El hecho de poder decidir conlleva un cambio de dinámicas y de ambiente en el módulo, tal y como afirma Roger (PT5): «El modelo de participación ayuda al ambiente, a la cohesión, a que ellos se sientan mejor, con más autonomía, con capacidad de cierta decisión sobre algunos temas o que se les tiene en cuenta».

Para que las personas internas puedan decidir ciertos aspectos de su vida en el módulo, se les debe escuchar. Según Glòria (PJ2): «dar voz a los internos aporta mucha información si se hace una escucha activa». El modelo intenta que la persona interna opine y se responsabilice de sus acciones:

El MPyC es muy beneficioso en cuanto al clima ambiental del módulo. Trabajar con los internos y las internas [...] que se autogestionen y que lo aprendan, porque cuando saldrán de aquí no habrá nadie que los llamará al recuento, ni les dirá lo que tienen que hacer o dejar de hacer. Entonces, el modelo de participación es esto, que ellos se sientan parte del sistema y que ellos puedan dar su opinión, porque la prisión no deja de ser su microfamilia temporal de aquella época. (Glòria)

Según Roger (PT5), el MPyC fomenta la participación y la autonomía, básica para aquellos internos del MR 11 que pasan tantos años en prisión sin tomar decisiones:

Intenta fomentar la participación y la autonomía de los internos, que es muy importante, porque hay gente que tiene condenas largas, como en el MR 11, pasan muchos años aquí dentro sin decidir nada. [...] Esta parte, la tienen

muy oxidada por el sistema. (Roger)

Y para Cristina (PD1) también es muy importante escuchar a las personas internas para hacerles partícipes de su programa de tratamiento y dejar la actitud paternalista llevada a cabo hasta ahora:

Hacer partícipe al interno o a la interna en el tratamiento porque [...] les explicamos a los internos las cositas que tienen que hacer. Primero tenemos que mirar de lo que son capaces, [...] y nosotros comprometernos al cambio y debemos escucharles. Y también vale su opinión, porque hemos ya de superar la fase paternalista en la que nosotros sabemos lo que le conviene al interno. (Cristina)

Según Mònica (PD2), cuando das voz a la persona interna, esta está más motivada para participar en su propio tratamiento: «Hay que preguntar al interno, y eso no quiere decir que pierdes autoridad, esto quiere decir que implicas al otro en su propio tratamiento y así facilitas que él esté más motivado».

También Roger (PT5), que lleva cuatro meses en el módulo, valora muy positivamente dar voz a la población interna para romper los efectos de la prisionización y trabajar la autonomía:

El tema de que ellos tengan capacidad de organizar actividades, hacer asambleas, hablar, expresarse, decir su opinión, quejarse, [...] implicarse, pues aquí estás trabajando autonomía, responsabilidad, implicación, solidaridad, resolución de conflictos, empatía indirectamente, estás trabajando muchas cosas importantes. [...] Porque luego fuera no hay reglamento, no hay paredes, no hay funcionarios, no hay control. [...] Tenemos personas aquí dentro a las que les estamos aplicando un sistema que fuera no tendrán; el MPyC intenta un poco superar estos problemas. (Roger)

Para Montse (PT1) es fundamental el hecho de que la población interna pueda dar su opinión y pueda decidir algunas de las cosas referentes a su vida en el módulo. Por otra parte, Montse (PT1) comenta que cuando

empoderas a las personas internas, estas son capaces de innovar y crear proyectos de los que ni ellas mismas pensaban que fueran capaces.

Hay una cosa que es súper importante en el modelo de participación, y esto crece con el modelo, el hecho de que ellos puedan opinar y que sean ellos los que decidan cómo tiene que ser algo. De hecho, te das cuenta de que cuando lo prueban y ven que proponen algo y deciden, se vienen arriba. Porque luego están todo el día inventando y proponiendo. Es fantástico, ¿no? (Montse)

Para Mònica (PD2), aquellas pequeñas concesiones que no supongan ningún riesgo de seguridad para las personas internas son media vida:

Para ti una pequeña concesión no es nada, pero para ellos es mucho. [...] Yo creo que el objetivo principal, es hacer partícipes a todas las personas y darles la capacidad crítica y de poder dar un pequeño poder con pequeños objetivos en los que puedan participar. (Mònica)

Se pone de manifiesto la poca, por no decir nula, participación que tiene la población interna en las decisiones que afectan a su día a día desde el primer momento en que entran en un centro penitenciario. El MPyC intenta romper con el paternalismo ejercido hasta ahora en las prisiones y que la población interna participe, opine y dialogue sobre su vida en prisión y se hagan responsables de su itinerario penitenciario. Asimismo, cuando das voz a la persona interna y esta ve el resultado de su aportación, es capaz de crear e innovar cualquier proyecto.

Según Lorente y Joven (2009, p. 68): «Formar para la autonomía es uno de los objetivos de prácticamente todos los proyectos educativos». Para Montse (PT1), lo más importante en el módulo es que haya movimiento autónomo sin conflictos: «Quiero un módulo dinamizado, quiero un módulo sin conflictos. Quiero un módulo en el que se sea, dentro de lo posible, autónomo».

Potenciar la autonomía fomenta la autoestima. Para potenciar la autoestima se debe romper con la estigmatización que tienen las propias personas

internas y la creada por el propio personal penitenciario. Para las personas de tratamiento, dar voz a los internos del MR 11 después de tanto tiempo sin ser escuchados les provoca incredulidad:

Saber que puedes tener voz en un lugar donde estás privado de libertad, que tienes tantos derechos restringidos..., no están acostumbrados a poder decidir. Están acostumbrados a funcionar aquí como las ovejas. Hasta aquí, para allá y todo marcado con horarios, con normativas, y entonces, cuando les dices: «No, tú también puedes decidir hacer cosas». Es como: «No, seguro que no me dejan». «Seguro que nos dirán que no.» [...] Es un tema de autoestima y de que ellos no están acostumbrados a tener voz. Están acostumbrados a tener queja. (Dolors)

Tenían cierta desconfianza de que esto no lo vamos a conseguir. Vamos a pedir cosas y ya verás como nos lo niegan todo. (Montse)

Marcelo (PI4) comenta que cuando les explicaban al resto de los internos que se iba a hacer un MPyC para mejorar la convivencia en el módulo, no se lo creían. Además, los trataban de espías por reunirse con el funcionariado y el equipo de tratamiento:

Fue una época muy extraña, nosotros queríamos poner nuestro granito de arena. [...] Hablamos que se va a hacer una comisión deportiva, educativa y convivencia, todo el mundo se extrañaba y decían: «Que tú eres... un chivato... que tú eres una perra»; «¿Por qué hablas con los funcionarios? que esas cosas nunca se van a hacer así, porque siempre nos han llenado de falsedades». Pues, eso era lo malo, que siempre nos decían que sí, pero nunca se cumplía. Y claro, cuando vimos a la Montse y la Dolors que en una reunión hablaron ellas delante de los funcionarios y nos defendieron, nosotros nos quedamos, como que ya era hora. (Marcelo)

El camino para creer que podían tirar el proyecto adelante no fue un camino de rosas, e incluso después de aprobarse el MPyC, en el MR 11 seguía habiendo reticencias por parte de los internos. Marcelo (PI4) explica que no fue hasta que se pintó el módulo, se hizo la primera barbacoa y cuando llevaron el primer material deportivo que los internos creyeron en el MPyC.

Pero se fueron convenciendo cuando pintábamos, cuando trajeron la barbacoa, y cuando trajeron cosas del deporte estaban contentísimos y decían: «Esto se va a conseguir». (Marcelo)

A pesar de las reticencias iniciales de los internos más rígidos al cambio, Joan (PV1) comenta que la evolución del proyecto es favorable y que incluso los que no quieren saber nada a nivel tratamental, participan de las festividades organizadas por las comisiones:

Hay gente que decide no hablar con los de tratamiento, y tampoco se implica nada, pero está aquí, no molesta, no se implican, pero tampoco critican lo que se hace, incluso cuando hay alguna festividad participan porque les conviene, aunque sea una barbacoa, o la fiesta musulmana, o la fiesta de la fruta, o cualquier evento. (Joan)

Y tal y como afirma Glòria (PJ2), a partir de los pequeños cambios se puede cambiar la dinámica de los centros y empezar a crear otros que potencien la calidad de vida de los internos: «Los grandes cambios que se consiguen en las grandes colectividades vienen de las pequeñas cosas de la cotidianidad que se deben atender».

Para Dolors (PT2), la autoestima es la base para que las personas internas gestionen todas las cuestiones relacionadas con la privación de la libertad: «La autoestima es la base para que haya menos conflictos, hace que sepan gestionar mejor los problemas». Este es uno de los objetivos del proyecto del MPC, teniendo en cuenta que una de las primeras luchas a que se enfrenta la población interna cuando entra en prisión es la gestión emocional, conseguir mantener niveles aceptables de autoestima para afrontar su condena y su proceso en un centro penitenciario.

La estigmatización a veces puede estar causada por el propio personal profesional. Dolors (PT2) comenta que si a las personas internas no se las trata como personas, ellas acaban por no sentirse como tales.

Muchos de ellos no se sienten personas, a mí me han verbalizado: «Hasta que usted no llegó a este patio, a mí nadie no me había llamado ni para escupirme». [...]. ¡Es muy duro tener que escuchar esto! (Dolors)

Marcelo (PI4) destaca la importancia de ser tratados como personas por parte del equipo de tratamiento para mejorar la autoestima, así como la potenciación de esta a través del MPC:

[...] Te tratan como persona y eso es lo más importante para nosotros. Cuando estamos presos, que te traten como persona, te llena de autoestima. Te sube la moral bastante y, claro, cuando hubo el módulo de participación, aún más. (Marcelo)

Se desprende de las palabras de Marcelo (PI4) y Dolors (PT2) que los internos del MR 11 pedían lo que posiblemente queremos todas las personas, ser tratadas con respeto, que es un derecho fundamental. En la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 1, habla del Derecho a la Dignidad: «La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida» (2001, p. 23).

Se deduce de los comentarios anteriores que la entrada en prisión y las experiencias vividas en ella disminuyen la confianza de uno mismo. Darle voz no es suficiente, sino que se ha de atender a las demandas colectivas. La tarea del equipo educador es básica dentro de este proceso, con el fin de acompañarlos en sus prioridades y facilitarles el camino. A partir del éxito en los objetivos propuestos, la autoestima grupal e individual se ve reforzada.

A partir de la dependencia de la institución comentada anteriormente, las personas privadas de libertad sufren una pérdida de responsabilidades, tal y como cita Earle (2014). Otra forma de potenciar esta autoestima es la de responsabilizar a la población interna de ciertas tareas. El MPyC responsabiliza a las personas internas en varias facetas. Los representantes en las comisiones y los responsables de los espacios. Joan (PV1) comenta que estas responsabilidades hacen que los internos se sientan reconocidos, potenciando, así, su autoestima.

Aquí el interno deja de ser anónimo. Uno es el encargado del economato, el otro es el encargado del gimnasio, este de informática, este está en las comisiones. Todo el mundo más o menos tiene algún cargo o carguillo, y el hecho de asumir esa responsabilidad a ellos les da cierta importancia. (Joan)

El sistema penitenciario tiene un largo recorrido para asumir la responsabilidad de no crear dependientes del propio sistema, la población interna. Se pone de manifiesto que es necesario dotar de herramientas y recursos para potenciar las capacidades y habilidades de las personas privadas de libertad fomentando la autonomía y la autoestima. Estas acciones evitarán la apatía de los patios y mejorarán la calidad de vida.

6.2.3. Acercándose a la vida en libertad

Los centros penitenciarios excluyen de la sociedad a aquellos individuos que por sus comportamientos son castigados, y al mismo tiempo tiene la labor de rehabilitarlos y reinsertarlos en la sociedad. ¿Es posible? Según Glòria (PJ2), las personas internas viven en una sociedad temporal: el módulo. Deben saber convivir en ella empoderándolos para que opinen sobre cómo podría mejorar su vida en prisión.

Según Glòria (PJ2), a través del MPyC se buscan formas de trabajo similares a las que deberán llevar en la calle: «Poder establecer mecanismos mucho más parecidos con lo que es la vida en libertad, facilita tanto el día a día como muchos elementos de reinserción».

Pau (PJ1) explica que recuerda haber ido a una reunión de comisiones y todo lo que estaban trabajando eran las herramientas básicas para afrontar la vida en la calle:

Yo recuerdo haber asistido a comisiones donde había internos que era para flipar: el orden del día, el acta de la reunión, los acuerdos tomados. Todo esto lo que hace es darles a ellos herramientas básicas para luego poder afrontar lo que es la vida en libertad. (Pau)

Según Rubén (PI3) el módulo es lo más parecido a la vida en la calle, donde te puedes gestionar tu tiempo y las actividades:

El MR 11 es bastante más parecido al mundo real de la calle, en la cual tienes la posibilidad de poder autogestionarte dentro del módulo. Tienes diferentes actividades de deporte, gimnasio, ludoteca, biblioteca, ordenadores. Hay una gran variedad de cosas que en otros módulos carecen de ellas. (Rubén)

También Tomás (PI2) coincide con la idea de que el MPyC permite crear una situación similar a la de fuera de la prisión, de «normalidad», dentro de un centro penitenciario. Esto le permite asumir unas responsabilidades como miembro de la comisión que son similares a las que ya ejercía en la calle, y le da satisfacción poder contribuir a vivir mejor dentro de la prisión:

Es un poquito como la calle. Vas al trabajo, tienes responsabilidades, tienes reunión, no puedes poner las cosas en cualquier lugar. [...] Ha habido mucha evolución de lo que antiguamente era la prisión a ahora.

Soy presidente de la comisión de convivencia. [...] Siempre he tenido vocación de hablar con la gente. Me aporta satisfacción. [...] Hay que intentar vivir lo mejor posible. Me gusta, es divertido, es diferente. (Tomás)

Jose (PI1) hace el mismo símil con la labor del presidente de escalera a la hora de organizar reuniones o eventos. El MPyC te da la oportunidad de ponerte a prueba a la hora de organizar alguna actividad.

Yo he tenido que ser presidente de mi escalera, y el presidente en teoría tiene que ir a todas las reuniones, tiene que convocar las reuniones. Y bueno, yo le encuentro ese símil. Esto te vale para la vida exterior. Hay gente aquí que no sabe lo que es organizar algo. Pues, el simple hecho de organizar algo ya te vale a ti para cuando tú estés en la calle, organizar algo para tu mujer o para una fiesta. Dices: ¡vaya tontería! Bueno, es una tontería, pero hay que organizarlo. (Jose)

Buscar la máxima normalización de la vida en prisión hace posible la adquisición y la continuidad de conductas prosociales y proactivas hacia la

incorporación de la vida en sociedad. Estas conductas y actitudes tendrán efectos positivos sobre el autoconcepto de sí mismo y favorece la realización personal.

Cristina (PD1) apunta que este tipo de proyecto potencia romper con la dependencia social de prisión y que las personas internas se responsabilicen y aprendan diferentes formas de funcionar: «Creo que ayuda a la trayectoria dentro de prisión. Que ayuda a salir antes, y creo que también aprendes con ello modos de funcionar [...] que te pueden servir fuera. Porque se responsabiliza más a la gente».

Jose (PI1) explica claramente lo que significa para él la responsabilidad en este tipo de modelo y cómo le puede ayudar una vez salga a la calle, a diferencia del que no hace nada en todo el día:

Tener que llevar a cabo un proyecto te crea una responsabilidad. Redactar es una responsabilidad. [...] Las comisiones te ayudan a tener esas responsabilidades. [...] Aquí es un incentivo, ahora tengo que hacer esto, vamos a organizar esto y lo podemos tirar para adelante, es una responsabilidad menor que en la calle, pero bueno, no deja de serlo. Es súper positivo para las personas. (Jose)

Para Rubén (PI3), es una responsabilidad formar parte de las comisiones por la confianza que le han dado el resto de internos a la hora de votarlo: «La verdad que es una responsabilidad, es orgullo pero responsabilidad, porque es una confianza que ha depositado la gente en ti y bueno, intento día a día hacerlo lo mejor posible y poder hacer lo que pueda para ayudar».

Asimismo, Marcelo (PI4) comenta que el MPyC le ha ayudado a ampliar su mirada y, a partir de ahí, tener la posibilidad de poder elegir: «Esto te sirve a ti y si quieres hacer algo, puedes escoger algo diferente».

Y Montse (PT1) considera que los valores que se trabajan con las personas internas en el MPyC, los interiorizan: «No se lo van a dejar aquí dentro, los valores defendidos. No, tú conoces algo y lo asimilas ya va contigo, donde estés... yo creo que sí que les influye». Y Dolors (PT2) comenta la

importancia de darles herramientas y modelos diferentes para que puedan manejar las situaciones conflictivas del día a día: «Les da herramientas que no tenían para gestionar mejor las historias, a nivel de resolución de conflictos y a nivel de situaciones estresantes. Y ven modelos diferentes de funcionamiento».

En contra de las opiniones precedentes, Tomás (PI2) opina que es difícil que el programa de tratamiento o el MPyC te haga cambiar valores o actitudes. Según el mismo interno (PI2), la gente que participa en las comisiones ya tiene un talante diferente. Opina que tal vez a alguien le aporte algún aprendizaje, pero en definitiva eres tú quien decides cambiar o no cuando entras en prisión:

Quando tú entras en prisión, tú sabes si quieres cambiar o no. El programa no te hará cambiar. [...] Pues, esto es lo mismo. La gente que viene aquí a las comisiones, es porque tú ya tienes una trayectoria en tu vida y te gusta esto. [...] Yo creo que ya lo llevas dentro. Hay alguna gente que sí, pero que le aporte algo o después en la calle... no sé. (Tomás)

Siguiendo la misma línea, Montse (PT1) comenta que no formar parte de una comisión no quiere decir que no tengas una buena evolución penitenciaria, aunque piensa que participar podría contribuir a ello:

No está relacionado que tú te impliqués o que formes parte de una comisión, [...] que tu evolución sea brillante y acabes saliendo, que es lo que te toca. Aunque yo creo que siempre va relacionado con ello de alguna manera. (Montse)

Se pone de manifiesto la necesidad de las personas privadas de libertad de asumir responsabilidades para afrontar su vida en el exterior con ciertas garantías de éxito. Aunque cada persona interna es libre de escoger su camino dentro de prisión, y no es indispensable participar en el MPyC para tener una evolución favorable dentro del centro. El MPyC solo ofrece herramientas y estrategias diferentes para poder ampliar el abanico de elecciones de los internos.

El acercamiento a la vida en el exterior se materializa cuando una persona interna pasa a tercer grado. El Plan Funcional del CP Brians 2 establece que cuando un interno completa su PIT satisfactoriamente y se aprueba su primer permiso, el interno pasa al módulo de permisos de su área de tratamiento. En el caso del MR 11, el interno pasa al MR 14. El hecho de pasar de un módulo donde se aplica el MPyC a un módulo en el que no se aplica, aunque sea un módulo de permisos, según los internos, les provoca una involución en la vida en prisión, ya que no pueden disfrutar de las ventajas de vivir en un módulo donde se aplica el MPyC. Todos ellos muestran interés en retornar al MR 11 y poder salir de permiso desde este módulo, pero el Plan Funcional no lo hace posible.

Tomás (PI2) comenta lo que le han explicado los antiguos compañeros de las comisiones a la hora de pasar al MR 14: «Claro, porque tú estás aquí bien. Tú crees que cuando ya tienes el permiso, vas a otro lugar como mejor, y no. Lo que pasa es que vas hacia atrás regimentalmente, no personalmente».

Dolors (PT2) y Jaume (PV3) opinan que esta circunstancia es una fractura en la vida del interno en prisión y una fractura con el equipo de tratamiento que le ha llevado hasta entonces, sobre todo para aquellos internos que han luchado por la mejora del módulo y se han involucrado en el MPyC:

A mí lo único que me ha sabido muy mal y que sí me gustaría remarcar mucho, es que por como está diseñado el centro, por el plan funcional que tiene, los internos que empezaron ya no están y están viviendo la cadena permisiva en el MR 14. Y eso ellos lo viven muy mal, y nosotros también. [...] A ellos se les suma ahora, al estar en el MR 14 con las angustias de las salidas, con un equipo nuevo que tampoco conocen, que además es muy diferente al del MR 11.

No lo quiero vivir como una dificultad, sino como un aspecto a mejorar. Porque esto es un tema del Plan Funcional que se podría diseñar, que en los módulos de gestión participativa, la persona que decida involucrarse pueda quedarse, y no le afecte en su tratamiento, y que se puedan gestionar

las salidas desde de un módulo de gestión. En el MR 7 se hace así. Se ha propuesto a la Dirección pero no es una prioridad para ellos. (Dolors)

Yo dejaría que su evolución sea desde que entraron [...] hasta que salen, en el mismo módulo. No hacer tantos cambios, porque, claro, el MR 14 no tiene nada que ver con este. Muchos dicen que les gustaría volver al MR 11. [...] Tienes toda la evolución en el mismo módulo con los mismos funcionarios y con la misma junta de tratamiento. (Jaume)

Pau (PJ1) considera que se debe minimizar la movilidad de la población interna para que los equipos de tratamiento de su módulo puedan hacer un seguimiento más preciso y los puedan acompañar en sus necesidades:

Cuanto más conocimiento tienes de un interno, mejor irás. Esto ocurre también porque los módulos no es que deban ser estancos, pero hay que reducir la movilidad. [...] La persona cuando entra a una prisión debe tener su itinerario de rehabilitación, debe saber cuáles son sus necesidades y cuáles son las actividades que deberá realizar para dar respuesta a estas necesidades. [...] Y cuanto más reduzcas este movimiento, más conocimiento habrá sobre el interno. (Pau)

Se refleja que lo que más desea la población interna es pasar a la siguiente fase en su trayectoria penitenciaria, que es disfrutar de permisos. En esta fase penitenciaria, las personas internas entran en una serie de dudas y angustias. El disfrute de permisos pasa por un cambio de módulo donde el funcionamiento es diferente, el equipo de tratamiento es diferente y el personal de vigilancia también. La vinculación con el equipo de tratamiento es fundamental en esta etapa, y los cambios no facilitan el seguimiento de las personas internas.

Para Dolors (PT2), cada vez que alguien de las comisiones cambia de módulo es una pérdida de valor capital y, además, debe haber una reestructuración de las comisiones:

La gente que se va, es valor que perdemos. Es valor capital. La gente que se nos va con propuesta de permiso es la gente que está más vinculada a las comisiones. Si tuviéramos aquí a todos los que empezaron el proyecto y

siguieran aquí saliendo de permiso, tal vez tendríamos una sala de reuniones con cincuenta tíos. Pero claro, si te me llevas el valor capital, si te llevas la materia prima. Montse y yo cada vez que se va una hornada, tenemos que volver al principio. (Dolors)

Aún así, Joan (PV1) comenta que aunque ha habido cambios en las comisiones, el proyecto se sigue llevando adelante con la incorporación de nuevos miembros:

Han cambiado las comisiones porque también va cambiando la gente, no es un módulo estático. Es un módulo muy dinámico. [...] Los presidentes de las comisiones han ido cambiando, lo bueno que tiene es que la gente elegida ha cogido por el mango esta responsabilidad. (Joan)

Joan (PV1), inicialmente pensaba que la motivación de los internos iría decreciendo y participarían menos, pero afirma que no ha sido así y que el proyecto se ha asentado, independientemente de los miembros que conformen las comisiones:

Sí, se lo han tomado con responsabilidad. Al principio la gente lo toma con mucha más ganas, pensaba que esto iría bajando con el tiempo. O cuando cambias la gente que lo empezaron. Y no, hemos llegado a un punto que el módulo se ha asentado, tienes que estar pendiente, pero bien. (Joan)

Después de tres años de funcionamiento del MPyC, Montse (PT1) afirma que ha habido un cambio porque hay muy pocos internos de los que lo iniciaron. Sin embargo, los que vienen lo aprecian y algunos participan activamente en las reuniones:

Indudablemente ha habido un cambio, principalmente porque quedan muy poquitos de los que estaban. [...] Pero es verdad que los internos que llegan al verlo ya implantado como que se suman, se suben al carro. [...] La gente que viene del área estándar, ve un cambio increíble, pues a nivel de instalaciones, a nivel de racionamiento y ellos lo aprecian, y gente que viene de otros centros también lo valora porque en otros centros no se está funcionando así. [...] Cuando llegan y se lo encuentran, de hecho, la gente que viene de otros módulos parece que es como la más predispuesta a

sentarse en la mesa, aunque no sean miembros de la comisión. (Montse)

Se constata la importancia de mantener el bloque de la población interna que forma parte de las comisiones para dar consistencia y continuidad al MPyC. Por un lado, para la estabilidad emocional de las personas internas vinculadas al proyecto, pudiendo seguir participando del modelo y de sus beneficios, así como para realizar el seguimiento de sus salidas con el propio equipo de tratamiento con el que ha establecido un vínculo de responsabilidad y de confianza. Por otra parte, por la propia consistencia del proyecto dentro del módulo con las personas internas comprometidas con el MPyC que son facilitadoras de la convivencia y de la participación del resto de la población interna del módulo. Por el contrario, también hace posible que nuevas personas internas puedan relevar y empoderarse en un módulo que les facilita esta posibilidad y tomar responsabilidades individuales.

Para Glòria (PJ2), las personas internas participativas que pasan a un módulo de permisos deben pasar a ser agentes de cambio y llevarse lo que han aprendido al medio abierto:

Debemos aprovechar a estos internos ya concienciados, ya participativos, que se van al MR 14. Ellos también son agentes de cambio. [...] Este interno es un valor en positivo porque ya sea que pase a tercer grado, que vaya a centro abierto, que vaya donde vaya, esto lo llevará. (Glòria)

Según Mònica (PD2), después de escuchar la petición del equipo de tratamiento y de los internos del MR 11 de permanecer en el módulo, si eres un miembro activo del MPyC, una vez te llega el primer permiso, apuesta para que sean estos internos los que impulsen el MPyC en el nuevo módulo y buscar nuevos mecanismos de funcionamiento si se trata de un módulo de permisos:

En una de las primeras asambleas a las que he asistido, una de las peticiones que me hicieron fue precisamente esta. [...] Igual no es quedarse en el MR 11, sino invitar al MR 14 a que tomen como modelo el MR 11.

El planteamiento aquí se debe hacer a la inversa, [...] tenemos que aspirar a

que el 14 sea un nuevo proyecto de modelo de participación. Será más complicado porque el 14 es más movable, [...] pues quizás debemos hacer una adaptación. [...] El reglamento con esto es elástico. [...] Por lo tanto, es dar la opción a los profesionales y a los internos de plantearlo. (Mònica)

Para Montse (PT1) la aplicación de modelo es lo suficientemente flexible como para poderlo aplicar también en los módulos de permisos, la cuestión es buscar la mejor fórmula de participación en cada módulo:

[...] En un módulo de permisos se pueden hacer muchísimas cosas, yo creo que es casi donde más encaja el MPyC, pero al final es buscar fórmulas. [...] Y en módulos de salida encima puedes mover a la gente, que de lo que se trata es también de eso, de tirar para afuera y de buscar recursos y de buscar contactos fuera. (Montse)

Se cuestiona que las personas internas participativas del modelo deban quedarse en el mismo módulo una vez llegan a la situación de permisos, por nivel de seguridad de la propia población interna, y se propone que sean estas personas las que promuevan un cambio en el nuevo módulo. El modelo es lo bastante flexible como para establecer herramientas y mecanismos de participación, solo requiere que todos los agentes implicados estén motivados.

6.3. Cambiando mentalidades

6.3.1. La motivación de los agentes implicados

El MPyC solo puede tener lugar en un módulo donde todos los agentes implicados estén motivados para llevarlo a cabo. Para ello hay varias resistencias que se deben vencer, la primera de las cuales es la de la propia población interna.

Según Montse (PT1), las pocas expectativas de futuro que tienen algunas personas internas pueden dificultar la aplicación del MPyC en ciertos módulos. Reconoce que aquellos internos que están en el MR 1, 2, 3 y 4 que tienen condenas muy largas puede resultar difícil motivarlos para llevar a

cabo el MPyC. Aún así, cuando internos de estos módulos se incorporan al MR 11 no tienen ningún tipo de dificultad en adaptarse:

Algunos de ellos las expectativas que tienen son muy a largo plazo, la desmotivación es más grande. [...] Pero que no digo que no se pueda hacer, pero que digo que igual, cuesta más. [...] Cuando gente del MR 2, MR 3 y MR 4 viene al MR 11, se engancha muy rápidamente, porque ven el cambio. Pero claro, allí, la realidad es la que es y todos tienen la misma realidad, igual es un poco más complicado en cuanto a motivarlos. (Montse)

Montse (PT1) considera que cuando se le dan espacios a la población interna, la conducta de estos cambia: «Yo creo que cuando tú les das espacios más abiertos, espacios en los que ellos puedan opinar, la conducta cambia».

Dolors (PT2) reconoce que los internos han cambiado desde el inicio de la aplicación del MPyC: «Ellos sí han cambiado». Por otra parte, para Dolors (PT2) también es importante el reconocimiento de los cambios de actitudes de muchos de los internos en el MPyC, teniendo en cuenta el historial conflictivo de muchos de estos internos:

Ellos ya han hecho mucho. [...] Lo que es importante es que nosotros se lo reconozcamos. [...] Tú tienes que mirar de dónde partimos y a dónde hemos llegado, y a lo mejor hay tíos que partían de una base muy mala, que están muchos estabilizados. (Dolors)

Tomás (PI2) reflexiona que los internos cuando llegan al MR 11 es porque tienen que hacer el programa y, por lo tanto, si lo superan están más cerca de los permisos. Este hecho hace que estén más tranquilos. Y confiesa que en otros módulos donde no tienen estas expectativas, los internos no tienen ganas de hacer nada:

Cuando tú vienes al MR 11, significa que estás próximo a hacer el programa y estamos como más tranquilos. Me imagino que te levantas como más contento, ya ves el final del túnel como dicen, ¿no? Me imagino que los MR 2, MR 3 y MR 4, pues la gente allí me imagino que no tiene ningún aliciente de nada. (Tomás)

Para Roger (PT5) y Joan (PV1), la aplicación del modelo debería ser en todos los módulos, y romper con el antiguo modelo tradicional penitenciario. Cada módulo en función de sus necesidades y capacidades.

Hay perfiles más complicados, pero en la medida de lo posible se podría intentar. Si no se consigue que funcione cien por cien, pues si funciona cincuenta por ciento ya es algo. Si no se hacen tantas actividades o asambleas, deciden menos cosas, pero siempre será mejor que el modelo clásico de ¡obediencia, castigo, palo y zanahoria! (Roger)

El proyecto en sí se puede aplicar a todo. [...] Habrá un módulo donde se pueda llegar a X cosas, habrá otros que pueda llegar a más, el módulo mismo te va a pedir, o te va a decir hasta dónde va a llegar. (Joan)

Según Glòria (PJ2) no hay ninguna directriz desde el Departamento en la que todos los módulos tengan que trabajar de la misma manera. Lo que es importante es que se den las condiciones necesarias para iniciar el MPyC:

Debemos ser coherentes para poder implementar cualquier cambio a nivel social dentro de cualquier colectivo, cualquier módulo, primero tienes que trabajar para que se den las condiciones. Nosotros estamos diciendo en todos los centros, la participación en los módulos puede ser diferente de un módulo a otro, y no pasa nada, y puede haber diferente grado de desarrollo. (Glòria)

Una parte de la población interna no desea ningún cambio a nivel penitenciario, porque está desmotivada, frustrada, enojada, o simplemente no le importa pasar todo el día en el patio sin hacer nada. Es responsabilidad del propio sistema intentar cambiar la mentalidad de esta población escuchando sus necesidades.

Aparte de las resistencias de la población interna, también encontramos las resistencias por parte de los y las profesionales por el cambio de mentalidad que supone y por el volumen de trabajo que implica gestionar un MPyC. Según Glòria (PJ2), debe haber una evolución en el sistema penitenciario porque así lo está haciendo la sociedad: «No podemos estar haciendo lo mismo que en el año 84. Hay que actualizar porque las necesidades que

plantea la gente que tienes allí dentro y las necesidades que plantea la sociedad actual son diferentes».

Según Glòria (PJ2), algunas de las reticencias en los centros son por parte de los funcionarios, pero en otros son por el equipo de tratamiento: «Hay centros donde el funcionario de Interior es el que es reticente, pero tengo quejas de otros centros en que son los funcionarios de tratamiento los que no quieren saber nada de participación». Así pues, tenemos, por un lado, el equipo de tratamiento y, por el otro, el personal de Interior.

Primeramente se analizará la motivación del equipo de tratamiento. En el MR 11 la motivación del equipo de tratamiento ha sido clave para tirar adelante el MPyC. A Montse (PT1) le interesaba trabajar con un perfil de interno como el del MR 11, y creía que podía exportar el modelo a este módulo. De todas formas, Montse (PT1) estaba tan convencida de los resultados del MPyC que afirma que, seguramente, lo habría aplicado a cualquier otro módulo:

Quando llega el momento en que tienes que decir si te quieres ir o no, yo les digo que no me quiero ir. Pero que, si me tengo que ir, me gustaría ir al área de violencia, porque me interesaba trabajar con ese perfil y, por otro lado, como había trabajado con ese modelo y me gustaba, pensaba: «Creo que son módulos donde se puede implantar». No sé, igual me hubieran mandado al dos, igual lo hubiera intentado igual. (Montse)

Llevar a cabo el MPyC en un módulo supone incrementar el volumen de trabajo del personal educador. Para el equipo del MR 11, este trabajo extra es bienvenido porque el trabajo con los internos es mucho más agradecido.

Hay mucho más trabajo y es más agradecido. Que te tiene que gustar, ¡también! Pero es más trabajo. Es más trabajo porque Montse y yo [...] seguimos haciendo lo mismo que se hace en otro módulo y, además, la gestión participativa. Es un plus. Yo creo que ha sido, para mí, una experiencia muy chula, yo nunca había hecho un proyecto de estos, no tenía ni idea, y ha sido brutal. (Dolors)

Da mucho trabajo porque no solo tienes tu propio trabajo de educador [...], sino que además tienes el añadido este de gestionar todo esto, que son las reuniones, y luego ponerlo en práctica, todo lo que ellos quieren. [...] Todos tenemos nuestro trabajo, que es mucho, y además tenemos esto. No todo el mundo está dispuesto a venir a trabajar aquí, pero porque no saben que trabajarán más a gusto. (Teresa)

Montse (PT1) también reconoce el volumen de trabajo que supone gestionar un módulo con un MPyC, por la cantidad de demandas, gestiones, reuniones y burocracia. Algunas de las tareas de las educadoras es elevar a la Dirección del centro las propuestas que hacen las comisiones, y cada semana antes de la reunión en el módulo fueron a hablar con la Subdirección para saber el estado de las solicitudes presentadas o para comentarles algún tema vinculado con el MPyC. Montse (PT1) comenta que incluso más de una vez por semana: «Y entre semana algún día tal vez. Se tiene que regular de otra forma». Sin embargo, prefiere trabajar de esta forma por los resultados que se obtienen. Los retos en este tipo de proyectos no se terminan. El objetivo principal para Montse (PT1) en el MR 11 es mantener el proyecto al nivel a que se ha llegado: «Yo el objetivo que me planteo es mantenerme. Yo creo que hemos cogido un buen nivel. Y a mí lo que me interesa es mantenerlo, o sea, que no decaiga».

Este trabajo es reconocido por los internos. Jose (PI1) comenta que el trabajo que hacen las educadoras para que funcione el modelo es muchísimo: «Montse y Dolors. Bueno Montse, Montse, qué te voy a decidir de Montse. Montse ya ves, Montse yo creo que no es una Montse, son dos Montse». Tomás (PI2) también reconoce el trabajo que realizan las educadoras y que sin su esfuerzo el MPyC no funcionaría, porque no confía en que este esfuerzo lo hagan los CUSI:

Montse y Dolors, que realmente ellas no deberían hacer esto, están para hacer el programa, ayudar en lo que sea, y están haciendo un esfuerzo para que sea un módulo de participación, porque si no fuera por Montse y Dolors, o tú ¿quién lo haría? ¿El CUSI? Yo creo que no. Ellas hacen el esfuerzo para que esto funcione. (Tomás)

Pau (PJ1) reconoce que el personal educador debe sentirse a gusto con el modelo para poder trabajar: «necesita un talante especial del educador. Si no te has de sentir cómodo en este modelo, mejor que estés en otra ubicación». Según el mismo Pau (PJ1), hay mucha gente que trabaja en el medio penitenciario y es difícil que todos quieran participar en el proyecto:

Hay tantas personas trabajando en el medio penitenciario que es muy difícil que todo el mundo vaya a la una, que todo el mundo piense lo mismo. Nosotros es marcar las líneas de trabajo e intentar evaluar y que haya resultados. (Pau)

Ante la demanda de algunos internos de otros módulos para pasar a ser un módulo de MPyC, Montse (PT1) les recuerda que el equipo de tratamiento debe querer: «Lo que pasa es que se tiene que dar que los internos estén, el equipo de tratamiento esté y si los internos hacen demanda, pero si el equipo no está por labor...». Según la mayoría de los internos entrevistados, el problema de la implantación del MPyC en otros módulos es la falta de voluntad de los y las profesionales.

Por otro lado la motivación del personal de vigilancia también es un elemento indispensable para el éxito del proyecto. Para Joan (PV1), aplicar este tipo de proyecto en el módulo de delitos violentos fue un reto: «Yo me lo tomé como un reto personal. A mí me gusta». Joan (PV1) reconoce que hace muchos años que trabaja en prisión y que los nuevos estímulos son un aliciente para ir hacia delante:

Llevo muchos años aquí, el trabajo, ya lo conozco, y todo lo que sea hacer algo diferente sirve de estímulo. [...] El trabajo ya sé el que hay, y el hecho de que se pueda hacer otro tipo de trabajo, siempre es una motivación. Ya que tienes que venir aquí todos los días, pues qué menos que hagas algo que veas un cierto producto final, y a mí la verdad es que me gustó. (Joan)

Al igual que el equipo de tratamiento, el personal de Interior tiene trabajo extra dentro del MPyC. Tanto en el MR 7 como en el MR 11, los espacios están abiertos para que los internos puedan hacer uso de ellos cuando lo deseen. Para el CUSI del MR 7, los espacios abiertos son una

responsabilidad colectiva de los internos, en cambio, para Joan (PV1), aunque cree que debe ser responsabilidad de los internos, es una carga de trabajo a la hora de vigilar más espacios:

Para el funcionario de vigilancia, el MPyC es más trabajo que en otro módulo. Claro, si tienes que vigilar dos espacios es menos trabajo que si has de vigilar ocho. El funcionario que va a trabajar a un módulo de MPyC debe saber a dónde va. (Joan)

Dentro del sistema penitenciario existe el SAM, que se utiliza para constatar la evolución de la persona interna dentro del propio sistema. Este sistema tiene en cuenta las actitudes y las acciones de los internos y las internas, que en función de su naturaleza pueden determinar su trayectoria dentro de prisión. Una de las formas que tiene el interno y la interna para lograr una buena valoración es con la obtención de hechos positivos. A partir de aquí, Joan (PV1) dice que una de las tareas extra que debe hacer el jefe de módulo es la valoración de hechos positivos de las personas internas que participan en actividades para la mejora del módulo: «Solo el hecho de anotar los hechos positivos de la gente que ha colaborado en la barbacoa, como eso muchas cosas más. Genera mucha más burocracia».

Joan (PV1) confiesa que a veces el trabajo del MPyC le agota por el esfuerzo debido a la implicación que le genera, y afirma que el tipo de trabajo en este tipo de módulo es diferente al que se hace en el resto de los módulos:

Yo hay días que me agoto, porque a veces te genera muchísima más implicación que en otro módulo ordinario donde haces tu trabajo, estás vigilando, estás gestionando todo lo que es burocracia. Es como mucha labor reactiva, o sea, pasa algo, se meten dos a pelear y estás pendiente, y los sacas. Aquí es otro tipo de faena. (Joan)

Sin embargo, Joan (PV1) opina que no hay límites en el MPyC, y que este modelo está enfocado a la renovación de la gestión penitenciaria:

No hay límites. Yo hoy por hoy no encuentro nada que no se pudiera llevar a cabo, algo raro. O sea, creo que todo lo que se ha hecho va encaminado a

muchas cosas, una de cara a ellos, de cara a otro modelo de gestión penitenciaria (Joan)

Por otra parte, Teresa (PT4) comenta que el personal funcionario que participa en las reuniones, que va variando, solo participa activamente de las reuniones cuando hay algo que afecta a algún aspecto regimental, pero no hacen propuestas, aunque tampoco se oponen a ellas:

Normalmente viene el jefe de módulo, ellos participan más cuando son cosas que afectan a todo el módulo a nivel organizativo, que les pueda con ellas trastocar un poquito a nivel de horarios o a nivel de algún tipo de herramientas que quieran los internos y que ellos creen que no es adecuado para la seguridad. Ellos solo explican, ellos no han dicho nunca no a algo porque tampoco son ellos los que tienen que decir que sí o que no a algo, es la Dirección, por lo tanto, ellos exponen los inconvenientes. [...] Debería decir que ellos también deberían participar activamente en hacer propuestas activas. (Teresa)

Montse (PT1) nota la diferencia de dinámicas del MR 7, donde es el jefe del módulo quien tira del resto de funcionarios, y en el MR 11 es ella quien debe estirarlos y raramente proponen actividades o proyectos. El personal de Interior se limita a añadirse a las propuestas en cuestiones regimentales:

Con ellos [refiriéndose a los funcionarios] es complicado, lo que pasa es que yo creo que al final... te acostumbras, como no hay una mala relación... En el MR7 eran los funcionarios los que tiraban del carro y notas mucho el cambio. [...] Primero que, a Javi, no lo tenías que ir a buscar como aquí. Allí, él era el primero que se encargaba, él hacía que el resto de los funcionarios se implicaran también, y se habían distribuido funciones para estar implicados en las dinámicas del módulo. Había también comisiones, el CUSI proponía. [...] Y aquí es impensable. Es como que hay que estirarlos. [...] Aquí están colaborando, pero no tiran tanto, vais a montar esto y nosotros nos añadimos en la parte que nos toca que todo funcione bien, rara vez sale de ellos ¡Oye, vamos a montar! (Montse)

Aunque la participación de los CUSI no es muy activa, Miquel (PV2), en numerosas ocasiones en las reuniones de las comisiones en el MR 11, ha

reclamado voluntarios de acogida para aquellos internos nuevos en el módulo con alguna problemática, la sensibilidad del funcionario muestra que la convivencia es cosa de todos y que la seguridad no está desligada de la pedagogía: «Él mismo hizo una propuesta a los miembros de las comisiones y era que hubiera un grupo de voluntarios que se ofrecieran para acoger en sus celdas a compañeros con problemas». (Diario de campo)

Por otra parte, Miquel (PV2) también cuida del módulo y pide a los internos que no alimenten a las palomas, tanto por la limpieza del módulo como por la no transmisión de enfermedades o la limpieza de las celdas, y que no tengan cajas acumuladas donde proliferen las cucarachas.

El jefe de módulo también comenta que es importante que los internos no alimenten a las palomas, ni dejen alimentos en el patio, ya que estos animales entran en el módulo y son portadores de muchas enfermedades. Todos los internos están de acuerdo y queda abierta la posibilidad de hacer algunos carteles recordando esta consigna por el bien común. (Diario de campo)

En este punto interviene el CUSI para comentar que cada uno se haga responsable de la limpieza de las celdas y que si tienen cajas de cartón en las celdas que las saquen porque es el lugar perfecto para la proliferación de las cucarachas, ya que ha sido un problema anteriormente. (Diario de campo)

Para Teresa (PT4), el personal funcionario que forma parte del MPyC debe ser respetuoso con los internos y sus decisiones, y debe ser parte activa del proyecto:

El funcionario debe ser respetuoso, que ya lo son, pero debe ser respetuoso con todo lo que hacen y con todas las iniciativas que tienen, y no despreciar las cosas que hacen o que quieren hacer. Debe saber escuchar y de cierta manera participar también. [...] Son parte fundamental de este sistema y de este modelo, lo que pasa es que no todo el mundo encaja, y aquí solo puede estar gente que encaje. (Teresa)

Para Montse (PT1), el personal funcionario ideal es aquel que tenga ganas de trabajar con el MPyC: «Bueno, el papel de funcionario ideal es el papel de una persona que se lo crea, que de verdad se lo crea y se implique, como nosotros y ya está».

La adaptación y la implicación de los CUSI de mañana y de tarde en el MPyC ha sido diferente. Dolors (PT2) lo razona en base al desconocimiento que se tienen del proyecto y del temor de la pérdida de poder:

A nivel regimental yo creo que hay mucho desconocimiento. Yo creo que a nivel regimental viven muy mal lo que ellos creen que es una pérdida de poder. [...]. En principio, Joan y Miquel tenían ganas de trabajar en el proyecto. Después se ha ido viendo que todo no ha sido tan fácil. Igual al principio sí fueron más facilitadores. Yo creo que los dos jefes de unidad han hecho evoluciones diferentes. (Dolors)

Se pone de manifiesto que el personal penitenciario tiene unas tareas extra en los MPyC del MR 11, aunque repercuten directamente en el buen ambiente del módulo. El personal de tratamiento y el de Interior ha hecho posible que el MPyC salga adelante. Sin embargo, tal y como queda reflejado, la participación del personal de Interior podría ser mucho más activa dentro del proyecto.

6.3.2. Romper la zona de confort

Según Mònica (PD2), el objetivo de la Secretaría General es muy ambicioso y quiere llegar a que todos los centros penitenciarios funcionen como MPyC, porque mejora la situación de las personas internas y es un modelo que facilita la reinserción, que es el objetivo que marca la Ley 25.2 de la Constitución:

La Secretaría hace una apuesta muy importante y se marca como objetivo final superambicioso que todos centros penitenciarios sean, en la medida en que puedan, un modelo de participación. El modelo de participación ya sale en el reglamento y, por tanto, no es algo inventado, y está demostrado que mejora la situación de los internos en el tratamiento, mejora en el clima ambiental, mejora en el tema de las agresiones. [...] El director general cree

en este proyecto porque cree firmemente que, aplicando el modelo, la conflictividad bajará, y es una prueba científica. [...] Lo que quiere la Secretaría es ir a por el objetivo que marca la Ley 25.2 de la Constitución, que es que las penas privativas van orientadas a la reinserción, por lo tanto, es nuestro único objetivo, y si este modelo facilita la reinserción, nuestro objetivo es el mismo. (Mònica)

Pero para Cristina (PD1), el volumen de trabajo en este tipo de modelo hace que la gente se eche hacia atrás, porque todo el mundo quiere tener un MPyC, pero no todo el mundo está dispuesto a trabajar en equipo e incrementar el volumen de trabajo:

Tienen cosas que se merecen, a las que se comprometen y que ganan, entonces, hay envidia «Nosotros también queremos hacer eso». Nosotros, me refiero entonces a los mandos. Les decíamos: adapta este documento a vuestro módulo y, además, debe hacerlo todo el equipo multidisciplinar e Interior. Debe ser algo muy consensuado y muy querido por todos, porque tendrá más trabajo, más complicaciones y más gratificaciones. [...] Y entonces la cuestión es que, haciéndolo así, la gente no se anima, porque da mucho trabajo. (Cristina)

Según Mònica (PD2), conseguir un hito como el del MPyC supone esfuerzo y creer en el proyecto, y eso significa horas y dedicación:

Lo bueno, cuesta. Si quieres un trabajo bien hecho, son horas, es dedicación. Yo creo que debe haber un punto de motivación y dedicación, de creer en el sistema. Aquellos que no tengan esta inquietud o no creen ya en la reinserción, difícilmente se implicarán en un proyecto así, al contrario, lo boicotarán para decir: ¡ves como esto no sirve de nada! Puede salir algo mal, obviamente, como todas las cosas, pero si no lo intentas, seguro que no funcionará. (Mònica)

Por otra parte, Dolors (PT2) duda del compromiso de todos para llevarlo a cabo, porque hay personas que no creen en ello y que incluso están en contra:

Hay gente que no tiene ningún tipo de interés, ni de tratamiento, ni de régimen. Hay gente de régimen que empieza a ver ahora las gracias al tema y hay gente de régimen que no le ve ni una. Hay gente que está absolutamente en contra, y con tratamiento pasa más de lo mismo. Y después, en tratamiento pasa, como con régimen, como con todo, gente que es cómoda, que es: «Ahora hay un módulo montado ahí, yo quiero trabajar ahí». «Bueno, ¿y por qué no te lo montas dónde estás tú?» Que también es una opción que es válida. (Dolors)

Pau (PJ1) cree que es hora de salir de la zona de confort, porque si el modelo reduce la conflictividad y genera buen clima en el módulo, se debe apostar por él:

Hay que romper la zona de confort de los profesionales de vigilancia y la de los profesionales de rehabilitación. ¿Que hay funcionarios que no se sienten tan cómodos con el MPyC? Seguro, es lógico, pero al final lo que nos debe dar la importancia es evaluar resultados, y si se demuestra que el MPyC reduce la conflictividad y reduce los expedientes disciplinarios, quiere decir algo. Porque nos queremos empeñar en funcionar de otra manera cuando nos están diciendo las evaluaciones que vamos por buen camino. ¿Da más trabajo? Sí, claro. (Pau)

Sin embargo, Cristina (PD1) afirma que debe ser un modelo que respete a los que no quieren participar, en este sentido, debe ser flexible:

[...] También hay internos que no quieren participar, que los dejen en paz, y se entiende. Pues lo mismo, también hay funcionarios que lo entienden desde otro ámbito de actuación o que les quita autoridad, pues, que no se involucren en este. Yo creo que ha sido lo suficientemente flexible para no imponer esto a todos de manera generalizada. (Cristina)

Se pone de manifiesto que participar en un MPyC es para el equipo incrementar el volumen de trabajo. Pero este trabajo extra se compensa con los resultados que se obtienen, ya que son gratificantes y motivadores. Al mismo tiempo, es un proyecto dinámico y que está vivo gracias a las aportaciones de todos. Queda reflejado que no todo el colectivo de personal penitenciario muestra la misma actitud y predisposición para este cambio de

metodología. Según queda expresado, esta dinámica se debe romper, porque está comprobado que el MPyC está dando resultados positivos, aunque al mismo tiempo se debe respetar a quien no quiere formar parte de él.

Para potenciar el MPyC en los centros penitenciarios, se imparten formaciones específicas para referentes del MPyC en los diferentes centros, para que lo puedan implementar y puedan también formar internamente a otros profesionales:

Yo creo que el año pasado entre 40 y 45, más 30 que haremos esta vez, serán unos 70, para hacer un grupo de referentes. Este grupo de referentes tendrá un encargo muy concreto, que es hacer la formación a nivel interno: formación, difusión y acompañamiento. [...] Y crear grupos de gestión de participación dentro de cada centro. (Glòria)

En este sentido, Maria (PT3) responsabiliza a la SGPRS de ofrecer al personal penitenciario otra mirada dentro de su trabajo profesional:

Yo creo que es una responsabilidad de la Secretaría, que debe ayudar a estos profesionales a no tener miedo, porque no estamos hablando de un cambio de camisa, [...] estamos hablando de cómo tú miras, de como tú hablas, de como tú sientes y de cómo respetas a la persona que está privada de libertad, y esto da miedo, salir de la zona de confort, y el miedo, paraliza. (Maria)

A pesar de estas formaciones para personas interesadas, a otras no les interesa y, por tanto, no conocen el modelo. El desconocimiento del funcionamiento del MPyC es una de las problemáticas que apuntan algunos de los profesionales entrevistados. Esta también es la clave según Montse (PT1): «El secreto es dar a conocer, que la gente lo conozca». Un ejemplo del desconocimiento del modelo, lo comenta Jaume (PV3), que antes de ir al MR 11 había oído que los funcionarios no pintaban nada y que todo el mundo hacía lo que quería:

La primera idea que me llegó era que era un módulo «muy hippie», porque allí van a su bola, a su rollo. Prácticamente los funcionarios no pintan nada,

que es todo tratamiento, que ellos son los que mandan. Después vi que no, que el tema es que se hacen en otras condiciones. Se intenta dar más responsabilidad al interno, pero evidentemente dentro de unas normativas que si tú las cumples tienes un requisitos en el módulo que son diferentes al resto de módulos. Lo vi muy original, muy bien. Al final, lo que quieres en cualquier módulo es que funcione, que haya menos conflictividad, que haya más participación y que estén más tranquilos y sí funciona. (Jaume)

Jaume (PV3) afirma que cuando conoces la forma de trabajar dentro del MPyC te proporciona estabilidad y tranquilidad:

[...] en general, cuando ves un módulo así, que la gente está más tranquila. Que hablan contigo, que tomas cafés con ellos y haces chocolatadas con ellos aquí, haces la barbacoa. [...] Estás en el patio caminando con ellos, charlando todo el día, entonces, claro, te da una tranquilidad increíble y estabilidad. (Jaume)

Teresa (PT4) opina que debe haber la voluntad de informarse por parte del personal. Un sistema que ha encontrado el equipo del MR 11 para dar a conocer el MPyC es invitar a otros módulos a algunos de los eventos para que los internos y también los profesionales vean el funcionamiento:

Es difícil. Si uno no tiene la iniciativa de querer informarse, es difícil. La base son los internos y, evidentemente, los profesionales. Pero siempre nosotros podemos explicar, lo que pasa es que la clave es invitar. Por ejemplo, el día de la mujer o de una actividad de cine, invitamos a otro módulo a participar. Los invitamos [...] y la educadora del MR3 nos dijo que por favor que cualquier cosa que hiciéramos que pensáramos en ellos. Estas son las pequeñas cosas que tenemos que hacer y luego son ellos los que deben decidir si quieren o no quieren implicarse. (Teresa)

Siguiendo el comentario de Teresa (PT4), las palabras de Mònica (PD2) plasman el camino que debe seguir el MPyC en los centros penitenciarios, a partir de la experiencia del CP Lledoners. El MPyC se ha de ir extendiendo a partir del mimetismo con los módulos que ya están funcionando:

Una de las conclusiones a que llegó la directora de Lledoners y que nos expuso a los directores [...] es que es un sistema que debe surgir, que se ha de pedir, debe ser por mimetismo. [...] Este efecto de copia, de modelado, quizás ayuda, pero debe ser un proceso que se cocine a fuego lento. (Mònica)

Teresa (PT4) opina que podría haber más profesionales que querrían incorporar el MPyC y que, en este sentido, la Dirección del centro ha de dar más facilidades: «Hay más gente que se quiere implicar de la que pensamos, lo que pasa es que yo pienso que también la Dirección debe poner un poquito de su parte». Teresa (PT4) piensa se debe dar más oportunidades al resto de módulos para que se sumen al modelo y que la tipología de interno no debe ser un problema:

Es querer hacerlo, porque el MR 11 era un módulo con muchas dificultades, de un perfil muy duro, en el que había primeros grados, había expedientes disciplinarios, y si no había más, era porque venían a hacer el programa y se jugaban mucho, pero no por su personalidad, quiero decir, por el perfil de internos. Antes esto no era como es ahora. (Teresa)

Según Glòria (PJ2), el primer tema y uno de los más importantes es que las direcciones de los centros penitenciarios se crean este proyecto y que haya profesionales preparados en los módulos que lo quieran llevar a cabo:

Un tema importante, que la dirección verdaderamente esté convencida de que esto es una buena apuesta y que no se lo tome solo como una imposición de la Dirección General o como otra tarea más que hacer. Esto facilita mucho, también facilita tener profesionales a pie de módulo que tengan esta intuición y que sepan que esto es posible, que estén formados y que estén apostando por relacionarse de otra forma con las personas que hay detrás de aquella reja. (Glòria)

En este sentido, Cristina (PD1) opina que los equipos directivos deben favorecer y facilitar los mecanismos de participación, pero las características de los centros determinan cómo deben ser estos mecanismos y cuáles son sus prioridades:

En los centros se debe facilitar, pero los centros deben adaptar las fórmulas de participación a las características del centro. [...] Cada centro debe ser «espabiladito» y decidir qué quiere hacer para fomentar la participación de los internos que viven en él, y que no hay una fórmula única ni modelo único para todos igual. (Cristina)

Se reflexiona sobre el desconocimiento del MPyC dentro del propio centro penitenciario, lo que dificulta la comprensión de su funcionamiento y su expansión. Cada centro penitenciario debe priorizar sus necesidades, pero los equipos directivos deben facilitar y motivar a los trabajadores y trabajadoras para impulsar fórmulas de gestión participativa. Mostrar el funcionamiento del MPyC al resto de profesionales y personas internas, invitándolas a alguna actividad es una estrategia para dar a conocer el modelo. El reflejo de módulos que están funcionando según el MPyC da la opción de extender el modelo a otras unidades. A partir de aquí, las características de cada módulo deben marcar las necesidades y las demandas para poder ajustar el modelo a su realidad. Al final, la mayoría de internos o de internas y el personal profesional lo que quiere es vivir mejor, sin problemas y sin disputas.

6.4. La evolución de las relaciones sociales de los internos

6.4.1. Aprendiendo a través del diálogo

En la prisión los conflictos abundan por multitud de motivos: la tensión, el desánimo, la tristeza y el malestar, por poner algunos ejemplos. Una de las mejores herramientas para combatirlos es el diálogo.

Para ser capaz de dialogar tienes que aprender una serie de habilidades. Dolors (PT2) opina que el MPyC da la oportunidad a los internos; haciendo énfasis en los internos del MR 11, ha de trabajar aspectos de habilidades sociales y de aceptación de las opiniones de los demás. Algunas de estas habilidades sociales se adquieren trabajando la tolerancia y el respeto:

Creo que se trabajan aspectos de las habilidades sociales y de las comunicaciones asertivas, que en perfiles así son muy necesarias y en las que ellos tienen grandes déficits. La relación de un grupo de iguales genera conflictos, y ellos deben aprender a resolverlos y deben aprender a aceptar la diferencia. [...] Y todo esto se debe ir trabajando. (Dolors)

Uno de los principales objetivos del MPyC es establecer mecanismos para lograr un clima de convivencia lo más similar posible, en cuanto a normas, valores, hábitos y formas de interacción, al de cualquier colectivo social normalizado. Para conseguir este objetivo se pretende que las mismas personas internas acepten las normas y las pautas para la mejora de la convivencia. En prisión los cambios no son fáciles, y mucho menos cuando se refieren a cambios de actitudes. En el MR 11 estas normas básicas de convivencia fueron difíciles de aceptar inicialmente.

El primer reto que se marcó desde las comisiones fue mantener limpio el patio. La cuestión de no ensuciar el patio, como, por ejemplo, escupitajos y colillas, fue una lucha constante durante el primer año. Marcelo (PI4) comenta que los miembros de las comisiones iban diciendo a los compañeros que no ensuciaran, pero los trataban de espías, y decidieron hacer carteles y normativas sin dejar de intentar convencerles: «Todo el mundo, qué chivato. Decidimos hacer carteles. Pero depende de ellos. Otros compañeros hicieron normativas para que se solucionaran los conflictos. Y si ellos no lo entienden, vamos explicando, una, dos, tres veces, hasta más de diez veces».

Marcelo (PI4) ha sido uno de los internos que desde el inicio del MPyC ha cambiado más su actitud y ha intentado dialogar y convencer a los internos del módulo para mejorar la convivencia entre ellos. Este cambio de actitud en prisión le ha ayudado a acercarse a su familia:

Por ejemplo, yo he tenido problemas con mi familia, con mi pareja. He aprendido a hablar con ellos, a no ser pasivo, a hablar, a debatir, y a ellos les gusta. Mi padre ahora me escucha y le gusta. Mi familia no se creía el cambio que yo había dado aquí y eso a mí me transmitía bastante. [...] Me quieren ayudar por la forma de ser y cómo yo he cambiado. (Marcelo)

Jose (PI1) habla de la falta de respeto a la hora de escupir en el suelo del patio, y él mismo reconoce que lo había hecho cuando jugaba al fútbol, pero que ahora no lo ve bien porque considera que ese patio es su casa:

Yo lo he hecho, lo reconozco y lo he hecho en el patio que a lo mejor estaba jugando al fútbol y... te viene y lo primero que haces es... es escupir en el suelo. Y no lo veo nada bien. Pero hay gente todavía que lo sigue haciendo y es lo que el otro día hablábamos: «Ah, es que estamos en la prisión», «No, tío, es que ahora mismo, ¡esta es mi casa!» (Jose)

Las palabras de Jose (PI1) hacen reflexionar sobre la actitud de algunos internos hacia la propia institución penitenciaria. La agresión al espacio es una agresión a la institución, «estamos en la prisión», por lo tanto ¡se puede ensuciar! Después de casi tres años de funcionamiento, en el patio no encuentras ni un escupitajo, y los internos utilizan los ceniceros, que se hicieron en uno de los talleres artísticos del centro.

El segundo reto de las comisiones fue respetar el silencio de la biblioteca. De este tema habla Jose (PI1), que cree que en la biblioteca del módulo debe haber la misma normativa que en cualquier biblioteca de la calle:

La falta de respeto no es decirte un improperio. Respeto es que yo esté aquí en la biblioteca, intentando estudiar, y haya dos personas jugando a un juego de guerra gritando, para mí eso es una falta de respeto, no estás respetando el silencio, ya no mi silencio, el silencio de la biblioteca. [...] Yo entro en cualquier biblioteca y yo sé que no puedo gritar. (Jose)

A raíz de las demandas, se redactaron las normas de este espacio, pero se descartaron porque los internos opinaban que en un MPyC no tenía que haber normativas. El tiempo ha ido poniendo sus cosas en su sitio, y el espacio de la biblioteca es un espacio de silencio.

La mediación «informal» ha estado presente en todo momento en el módulo por parte de algunos de los miembros más activos de las comisiones. Este es el caso de Marcelo (PI4), teniendo en cuenta que el interno estaba muy

involucrado en bandas latinas y que no hablaba con nadie que no fuera de su banda, se puede afirmar que el cambio ha sido increíble:

Si unos compañeros no querían hablar con él [refiriéndose a la persona que actuaba mal], yo iba a hablar con él, para que entendiera. Y yo tenía que hablar para no entrar en el debate y no ponerme en contra de ellos. [...] He aprendido a mediar porque yo he tenido mis épocas, he tenido mis errores en bandas latinas y no me relacionaba ni con españoles, ni con nadie que no fuera latino. (Marcelo)

En una de las reuniones de la comisión en el MR 11, al principio, Montse (PT1) planteó la posibilidad de que una entidad externa viniera a hacer una formación sobre mediación, como lo habían hecho en el MR 7, pero en el momento en que se planteó el MR 11 no vieron esta necesidad. Este año se ha acordado llevar a cabo un taller de resolución de conflictos en el MR 7 y el MR 11, y ha tenido mucho éxito.

De las palabras de los internos se observan las dificultades que supone iniciar el MPyC donde no todo el mundo respeta el espacio y a los compañeros. Las normas de convivencia en un módulo penitenciario con casi cien internos con historiales penitenciarios diferentes no son siempre fáciles de consensuar, ni convincentes. Cambiar las dinámicas en un centro penitenciario es un camino de largo recorrido pero, poco a poco, se está consiguiendo.

A pesar de las dificultades apuntadas, la responsable del MPyC opina que es un buen sistema para consensuar algunos problemas de convivencia, como los que se pueden tener en la calle: «Cuando tienen que tomar una decisión, hacen como las comunidades de vecinos, se juntan todos, hablan del tema y lo votan». Sin embargo, todos los nuevos procesos pasan por diferentes fases.

Al iniciarse las reuniones de las comisiones, los primeros conflictos no tardaron en surgir. La diferencia de opiniones y la falta de un consenso entre diferentes comisiones provocó las primeras dimisiones, tal y como explica Jose (PI1):

Los primeros problemas que surgieron fueron que había gente de deportes que hacía proyectos culturales y ¿qué pasó? que la gente de cultura se sentía molesta. [...] Y el presidente se lo tomaba como algo muy personal, que se estaban haciendo cosas que le correspondían a él. Y se solucionó de la peor forma, la gente se apartó en vez de llegar a un acuerdo [...] y se fueron de las comisiones. (Jose)

Según Glòria (PJ2), uno de los aspectos que hay que trabajar más profundamente es el espacio colectivo, porque no están habituados a compartir y a dialogar con los demás: «[...] los procesos de participación facilitan entender a los demás y no ir a cosas mucho más simples y mucho menos colectivas. Yo pienso que el aprendizaje del espacio colectivo es muy importante porque no se hace».

De los anteriores comentarios se refleja la dificultad de consensuar acuerdos entre los miembros de las comisiones y de establecer una serie de normativas de funcionamiento a la hora de proponer proyectos por parte de las comisiones. El aprendizaje del espacio colectivo en un módulo donde la mayoría de los internos tienen una actitud impulsiva no se consigue de un día para otro.

En este sentido, Jose (PI1) comenta: «El diálogo es muy importante. El hecho de que vamos a debatir un tema, yo estoy en contra y tú estás a favor, y lo sabemos los dos, vamos a debatir». El mismo interno (PI1) también opina que en la comisión debe haber unión y que allí donde alguien no llega, llegará otro. Pero también dice: «se tiene que ir remando poco a poco, es un trabajo de varios días, de meses». A partir de la experiencia, los internos han aprendido que para tirar adelante un proyecto se debe trabajar en equipo. Este aprendizaje ha hecho posible que la mayoría de las propuestas que se han elevado a la Dirección del Centro hayan sido aprobadas. Tomás (PI2) admite que aunque no se han aprobado todas las propuestas, está contento con la respuesta del centro penitenciario: «Sí, se han hecho muchas cosas. [...] El noventa y cinco por ciento de las propuestas, han sido favorables. Todo está de momento muy bien. No nos quejamos, pero siempre se puede mejorar».

Pau (PJ1) destaca la toma de decisiones de las personas internas y su apoyo por parte de las direcciones de los centros: «dentro de lo que es el modelo, es importante que cuantas más decisiones tome el interno y cuantas más sean apoyadas por la dirección, mucho mejor».

Se pone de manifiesto que el MPyC potencia las habilidades comunicativas y sociales a través del diálogo en el patio y en las comisiones. No siempre hay un consenso entre las personas que dialogan, pero debatir aspectos que afectan a la convivencia de un módulo es un inicio para seguir trabajando en esta dirección. Para lograr estas habilidades se necesita un aprendizaje, y el proceso para algunos internos es más largo que para otros.

6.4.2. Debatiendo el término participación

Según Glòria (PJ2), la participación democrática forma parte de la gobernanza del lugar donde se vive, que, en este caso, es la prisión:

Las teorías de participación democrática hablan de la representación representativa, de la participación real o directa, y hablan de la gobernanza como aquel concepto que se refiere a la estructura del funcionamiento diario de un colectivo. Entonces, el día a día de una casa, de una población, de un territorio, viene dado por las leyes formales y no formales que se dan. La gobernanza, entendida dentro de un módulo de prisión, es el clima social allí dentro y cómo nos organizamos.

El modelo plantea una parte de participación representativa, [...] se ha escogido, se ha votado; después está la participación directa, que son todos los espacios asamblearios: se pueden hacer propuestas, se pueden votar, se puede dar una opinión, es donde se genera contenido. Dentro de los módulos o dentro de lo que es una sociedad civil organizada, tú participas en tu comunidad a la que legalmente estás adscrito.

Participar es tener un rol activo hacia aquellas interacciones sociales y aquellas decisiones que afectan a todo el mundo; hay diferentes grados: está quien puede tener voz, quien puede tener voz y voto y quien puede tener voz y voto y encima capacidad de decisión. Participar es una actitud hacia la comunidad, y puede ser todo lo abierta y flexible que permita la organización del centro o no. Entonces, participar es: yo hago aportaciones,

no pensando en mí, sino pensando en la colectividad. Es la construcción de las redes sociales, ¡es difícil! (Glòria)

Para Maria (PT3), la participación ciudadana es una oportunidad para los internos de empoderarse y mejorar su convivencia dentro del módulo:

El tema de la participación ciudadana, [...] aquí es un «micro mundo», porque estamos en un módulo, la sociedad son los internos que están cumpliendo la condena. [...] Yo entiendo que lo que estamos haciendo es empoderar a estas personas que están privadas de libertad y que dentro del reglamento penitenciario tengan este espacio de sentirse personas que cohabitan dentro de un mismo espacio, y tenemos la posibilidad de mejorar aspectos de nuestra vida, de nuestra convivencia. (Maria)

Para Dolors (PT2), en el MR 11 lo que se intenta fomentar es que sean los propios internos los que generen la participación en el módulo y, a partir de ahí, mejorar la convivencia:

Según mi punto de vista, se intenta fomentar que sean los internos los que sean generadores de participación dentro del módulo, el hecho de generar participación, mejora la convivencia. El clima que genera el hecho de que ellos tomen las riendas del lugar donde viven y lo hagan suyo, y participen y muevan y monten..., hace que mejore el clima y mejore la convivencia.

¡Nosotros hemos de ser un medio! Cuando deciden montar un gimnasio, es a través de sus necesidades, y hacen la propuesta. Esta propuesta se eleva a Dirección y se sale adelante, esto se hace a través de la participación de ellos; si ellos participan en la elaboración de un proyecto que es la creación de un gimnasio, mejora la convivencia modular. (Dolors)

La primera vez que Teresa (PT4) participó en una reunión de las comisiones se dio cuenta de la motivación de los internos proponiendo todo tipo de iniciativas. Inicialmente no acababa de entender alguna de las demandas, pero posteriormente entendió que lo que proponían respondía a sus necesidades:

Me encuentro unas personas con muchas ganas de hacer cosas, con la libertad total de expresión, [...] libertad de opinión, y decían lo que pensaban

que querían hacer, aunque fuera una barbaridad, sin filtros. Por ejemplo: «Queremos traer una rueda de camión para hacer ejercicio», y yo flipaba, y lo consiguieron, y ahora están por ahí con la rueda de camión hacia arriba y hacia abajo con una cuerda y la arrastran y así hacen ejercicio. [...] Todo lo que piden tiene un sentido, que yo al principio no le encuentro un sentido, pero después los voy escuchando y digo, claro, es que todo tiene sentido o utilidad. (Teresa)

Se desprende de ello que las personas internas que conviven en un módulo forman una sociedad, y cuantas más personas participen activamente en esta sociedad, el clima social mejorará. La participación democrática debe fundamentarse en las necesidades y las demandas de la población interna, expresadas a través de sus representantes en las comisiones.

Una de las diferencias principales entre el MPyC del MR 7 y el del MR 11 es el programa de tratamiento. Por un lado, en el MR 7 no hay ningún programa específico de tratamiento, por lo tanto, la entrada o la salida no está supeditada a la realización de ningún programa, así pues, si no participas o no quieres formar parte del proyecto, puedes cambiar de módulo. Y por otro lado, en el MR 11 se realizan los programas de DEVI¹³ y, por tanto, la entrada o la salida del módulo depende de la realización y de la superación de este programa. Los internos del MR 11 están obligados a estar en el módulo tanto si están de acuerdo o como si no con el MPyC. Dolors (PT2) reconoce que esta situación provoca que haya internos que no participen o que contaminen el ambiente:

Hay internos que se dedican a otras cosas, que no es la participación, sino que es la contaminación. Y estos internos no participarán de forma activa, al contrario, dañarán de forma pasiva. Pero claro, es que no podemos hacer que no estén, ¡entonces es muy difícil! (Dolors)

Jose (PI1) opina que en los inicios, aunque había gente que tenía ganas de involucrarse y participar en el MPyC, los que no querían dificultaban el trabajo:

¹³ El programa de tratamiento DEVI hace referencia al programa de tratamiento específico para los delitos violentos.

Aquí hay gente muy válida, gente con ganas de trabajar para que haya otros intentando joder. [...] Esto es el MR 11, es un módulo donde hay cursos, en el MR 7, no. Aquí la gente tiene que venir sí o sí. La gente que hay en el módulo tiene ganas de trabajar, y eso es muy importante para la comisión y en un módulo como este. El tema es la tipología de la gente, aquí sobran treinta personas, porque hay gente que no quiere esto y esto no ayuda. (Jose)

De todas formas, Joan (PV1), cree que el trabajo real es trabajar con los que son más reacios al modelo, y no excluirlos cuando no participan, como es el caso del MR 7:

Esto no es una crítica al MR 7, pero si para hacer un módulo con el MPyC deben hacer un proceso de selección, cualquier módulo de participación y convivencia funcionará mejor. [...] La realidad de este módulo es diferente. Porque no es solo gente que venga de los módulos de estabilización de la conducta, sino que vienen del DERT [departamento especial de régimen cerrado], que acaban de cumplir un primer grado, y como son DEVI los han traído aquí. ¡Y si el engranaje funciona y esta gente se ha puesto con la dinámica del resto, es positivo! (Joan)

Montse (PT1) explica que siempre habrá alguien a quien no le interese participar en este tipo de proyecto, y que se ha de asumir. «Si es un porcentaje pequeño... asumir, que no es todo el mundo, ¡que hay ese porcentaje y ya está!», y lo que hay que hacer es ir haciendo pedagogía poco a poco, y no es necesario echarlo fuera, como en el MR 7:

Aquí no tenemos esa opción [haciendo referencia a la expulsión del módulo]. [...] Igual no tiene que funcionar así. Yo lo que creo que tienes que hacer es convencer, que la gente entienda que es lo mejor para todos. Es como si escogemos lo más bonito para nosotros. Lo que hay es lo que tenemos, asumiendo que va a haber un porcentaje que nunca va a participar, pues los demás mientras podamos ir tirando, [...] y hacer planes de actuación. [...] Mira, hoy hemos hecho lo del *crossfit*, y cuando he llegado al módulo, iban muertos, pero supercontentos. (Montse)

Siguiendo la opinión de Montse (PT1), Dolors (PT2) cree que se debe minimizar el impacto de estas personas que no quieren participar: «Yo creo que gente rabiosa hay en todas partes y debemos trabajar con ellos, intentar minimizar el impacto», y por otro lado, que siempre habrá gente que participe y otra que no, como en la vida en libertad:

En todas partes siempre hay gente que participa más y menos. No todo el mundo puede participar igual, ni de la misma manera, y menos en un módulo donde hay niveles culturales diferentes, donde hay conocimiento diferente. Es que no puede haber la misma participación, siempre hay gente que es más activa y otra menos. (Dolors)

Según Dolors (PT2), en el módulo hay básicamente tres grupos de internos: «Creo que es un módulo que tiene un grupo que tira mucho, un grupo que sigue y unos cuantos que parasitan». Para Dolors (PT2), el respeto por la convivencia y la responsabilidad de que funcione forma parte de todos los internos, tanto de los que participan como de los que no:

La convivencia y la responsabilidad es de los que participan y de los que no. Porque, al final, el que está en el patio sin subir también sabe de qué se debe responsabilizar para no dañar. [...] Hay muchos internos que están en el patio, que no participan activamente, pero sí participan pasivamente en no liarla más de lo que la liarían en otra parte donde les sería igual. Hay cosas que son sagradas y que no se tocan. Del gimnasio no ha desaparecido nunca nada, y puede entrar todo el mundo en el gimnasio, al igual que en la sala de ordenadores. [...] Podría haber mil incidentes, y no los hay. Quiero decir, que es de agradecer. (Dolors)

Según Mònica (PD2), se debe respetar a aquellas personas internas que no quieren participar, ya que están en su derecho, aunque sí deben respetar las normas de convivencia que han sido acordadas en ese módulo:

Respétalos. Respetar. Están en su pleno derecho de no querer participar, y para que funcione el modelo yo creo que debe ser voluntario. Lo que sí es imprescindible, que ellos deben entender, es que este modelo existe, y hay una parte del módulo que cree en él y que participan, por tanto, deben respetarlo. O sea, no participes, pero sí respeta. ¡Es fundamental! (Mònica)

Por otra parte, Montse (PT1) cree que cada interno participa en el MPyC en función de sus capacidades o posibilidades, y hace lo posible para tirar adelante el proyecto:

Un modelo funciona cuando todo el mundo, de una manera u otra, está implicada en el día a día, en las dinámicas del módulo. Aquí cada uno tiene sus habilidades, y hay a quien se le da muy bien hablar en las reuniones, a otro escribir y hacer proyectos; pero es igual de importante que el que, de repente, cuando montas algo, te ayuda a organizar o a colocar las mesas, eso es lo chulo, que todo el mundo de alguna manera participe. [...] Un ejemplo claro fue el día de las familias, cuando estuvieron preparando el módulo era increíble, estaba todo el mundo implicado, uno limpiaba, el otro cocinaba, el otro pintaba, para mí es eso la participación. Es nuestro espacio y tiene que ser como queremos que nosotros sea, cada uno en la medida en que pueda. (Montse)

Según Rubén (PI3), cada uno participa a su manera y de la forma que le resulta más cómoda voluntariamente, y aunque no todos los internos participan, un volumen elevado del módulo lo hace de una forma u otra:

La participación es voluntaria, no es obligatoria. Hay muchas formas de participar: unos participan en la comisión, otros participamos haciendo actividades, otros haciéndose responsables del tutelaje de ciertas actividades, otros a lo mejor de limpiar las aulas, otros de hacerse responsable de algunos sitios. Al final, vamos participando, y la forma de participación no es otra cosa que ser responsable día a día con el cuidado del sitio donde convivimos entre todos. Al final, no participamos el cien por cien, pero bueno, con participar un 80, 85 ya es un gran logro. [...] Simplemente, al vernos cómo participamos nosotros llega un momento en que a la gente también, como que se le pega. Y al final, sentirse bien todos, entre todos, hace que esa unión haga la fuerza. (Rubén)

Pero Tomás (PI2) no opina de la misma forma, y comenta que la mayoría de la gente lo que hace es apuntarse a alguna actividad, pero para él esto no es participar:

La mayoría no participa, participan cuando viene el acontecimiento, no es que participen, es que se apuntan a una actividad. [...] Cuando tú haces algo, se apunta todo el mundo, participa todo el mundo, pero detrás de esto participa muy poca gente. De cien presos que estamos aquí, ¿cuántos lo organizan?, ¿un diez por ciento?, ¿un quince por ciento? (Tomás)

Para Montse (PT1) lo más importante es dar a conocer a los internos diferentes recursos para que los puedan utilizar en función de sus intereses:

Por un lado, muchas veces les das a conocer recursos que no habían conocido, que se les pueden plantear como una opción. Pues, yo nunca había hecho ningún trabajo, ninguna colaboración, ningún trabajo solidario y, de repente, lo he conocido y lo he probado, y me gusta. (Montse)

Teniendo en cuenta que la ubicación en el MR 11 es obligatoria para realizar el programa específico de tratamiento, se desprende de los comentarios que todo el módulo en cierta medida participa en el clima de convivencia y participación. Por un lado, hay un grupo de internos que son los que organizan las actividades, por otro lado, están los internos que participan y colaboran en la organización de estas actividades, luego están los que simplemente participan de la actividad, y el resto, que son los más pasivos, de alguna forma también participan, porque no ponen obstáculos al funcionamiento del módulo.

Se pone de manifiesto que el concepto de participación no es para todos igual, y la capacidad o habilidad para hacerlo, tampoco. Y tal como apunta Montse (PT1), se han de proporcionar diferentes tipos de actividades para motivar a los diferentes intereses y abrazar al mayor número de internos participantes en alguna actividad.

La participación en las reuniones de las comisiones es un reflejo del funcionamiento del MPyC en el módulo. A lo largo de este tiempo de investigación ha habido varios momentos en los que la participación en las reuniones de las comisiones ha estado en crisis. En una de las reuniones en la que se debatía cómo motivar a los internos a participar, los internos eran

más severos que los propios trabajadores del centro, como se desprende del diario de campo:

El último punto que se habla es la falta implicación de más personas. Se habla de las cosas que se pueden hacer. La mayoría de los internos están de acuerdo en «castigar» al módulo si las personas no participan. Están a favor de cerrar la sala de informática con el fin de que los internos se den cuenta de los beneficios que los representantes de las comisiones están haciendo, y que se impliquen en las actividades y las reuniones. (Diario de campo)

Finalmente, en la reunión se decidió que cada uno de los componentes de las comisiones hablaría con diferentes internos del peligro en que se encontraba la continuidad del MPyC en el módulo, y el resultado fue excelente:

Tal y como se habló en la anterior reunión, cada uno de los internos ha hablado con compañeros suyos en el módulo, y esto ha hecho que a la reunión asistieran tantas personas. Es una forma de presión para que los internos se involucren con el proyecto. (Diario de campo)

Dolors (PT2) explica que cuando se celebra alguna actividad extraordinaria en el módulo, las repercusiones revierten directamente en la implicación de los internos en las comisiones:

Ha habido internos que ahora subieron [refiriéndose a que vinieron de otros módulos], [...] que se han encontrado en un par de meses una barbacoa, una jornada de familias, han podido participar de todo y es como: «¡Oh!, yo me subo a las comisiones». [...] ¿Esto es fantástico, no? (Dolors)

Se constata que la implicación de las internas en las reuniones de las comisiones es fundamental para tirar adelante este tipo de proyecto, motivando al resto a participar en el módulo. Las subidas y bajadas de afluencia a las reuniones de las comisiones es casi inevitable, pero hasta el día de hoy, cada vez que ha habido un toque de atención por parte del equipo, la asistencia a las reuniones ha remontado. Por otra parte, las

actividades extraordinarias llevadas a cabo son alicientes motivadores para la población interna a participar activamente en el MPyC.

6.4.3. Trabajando en equipo

Trabajar en equipo no es una cuestión fácil, ni para las personas privadas de libertad ni para el resto de la población que no lo está. El trabajo que hay detrás es de constancia y dedicación por parte de todas las personas que forman parte del equipo. En un centro penitenciario, organizar un acto, actividad o evento requiere tener en cuenta todas las cuestiones relacionadas con la seguridad, la logística y temporizar los pasos a seguir. Si además tenemos en cuenta que el propio sistema penitenciario requiere muchos protocolos burocráticos y, por tanto, mucha paciencia, se puede asegurar que realizar con éxito cualquier acto, actividad o evento por parte de las comisiones del MPC es todo un reto.

El primer evento en el que se pone a prueba el trabajo de equipo en el MR 11 es la organización de la primera barbacoa. Montse (PT1) y Dolors (PT2) los guiaron en los pasos que debían hacer.

Bueno, ellos ya sabían que en el MR 7 se habían hecho barbacoas, entonces, es como: «Tenemos que hacer una barbacoa». No seremos un módulo de gestión participativa si no hacemos una barbacoa. Entonces, Montse les tuvo que hacer entender que había previas antes de una barbacoa. Se ha de montar un sistema de peculio. Para los internos, y más los que están en este módulo, lo que es real es la inmediatez. «Yo quiero esto, lo quiero ya.» ¡No, las cosas no son ya! Las cosas te las tienes que currar y al cabo de un tiempo vienen. (Dolors)

Marcelo (PI4) remarca con alegría las relaciones que se potencian en este tipo de acto:

Cuando hicimos la barbacoa, yo le digo: «Montse, me gusta ver cómo todas esas banditas están unidas. Me gusta ver la sonrisa de todos ellos». Ver a los compañeros sentados en el suelo comiendo con alegría y compartiendo con otro compañero que no se llevaba bien y lo veía y me llenaba de alegría, claro era un estrés de barbacoa, pero te sentías alegre. (Marcelo)

Rubén (PI3) vivió su primera barbacoa como un acontecimiento estelar: «Al mes de venir hicimos una pequeña barbacoa aquí dentro del módulo, para mí aquello era estelar, después de dos años sin poder comer nada del exterior, poder comer una barbacoa para mí era impensable», y cómo el sabor de la carne le transportó: «Simplemente con los sabores te transporta a muchísimos sitios». La primera vez que vivió una barbacoa, a Jaume (PV3) le pareció alucinante, y también a Roger (PT5), que ha vivido su primera barbacoa, y ya llevan cuatro, le ha sorprendido el ambiente festivo que se respira y cómo se implica todo el mundo en su organización:

La gente está muy ilusionada, y muy contentos y muchos implicados. Me ha sorprendido porque, normalmente, cuesta ver esas ganas de hacer cosas, todo es un poco por obligación, porque me toca, porque está en el PIT. Esto sí que me ha sorprendido en positivo, [...] incluso todos los que están organizando o montando las mesas o cocinando estaban todos muy implicados, me ha parecido muy interesante, muy festivo, muy alegre. La gente realmente lo valora y los que no participan tanto, aunque sea pues comer, un día diferente, subir más tarde a la celda, están en el patio. (Roger)

El diario de campo refleja el buen ambiente que se vive en las barbacoas y la participación de muchos internos en su organización.

Cuando llegué al módulo, había unos quince internos que se cuidaban de asar la carne y unos cinco que se cuidaban de repartirla. Había una cola y todo el mundo la respetaba. Por otro lado, había una mesa larga donde los internos estaban comiendo, era como una comida de hermandad, era un gustazo verlos allí. (Diario de campo)

Un evento que también está relacionado con cuestiones alimentarias es «El Día de la fruta», aunque parece una actividad fácil de montar, no lo es. Primero las comisiones deben ponerse de acuerdo con la fruta que se quiere comprar, las cantidades y el precio que debe tener, y los acuerdos no son siempre fáciles. A partir de aquí, los internos solicitan la fruta que quieren comprar y que se les retenga la cantidad acordada. Las educadoras son las encargadas de retirar ese dinero e ir a comprar la fruta. Esta se lleva al módulo y los internos se encargan de ponerla en bolsas y repartirla

comprobando su compra.

Rubén (PI3) comenta que el dinero que se recauda en todas las actividades que se realizan en el módulo se invierten en la mejora del módulo: «Para mejorar, reponer cosas rotas en el gimnasio, [...] para poder actualizar los ordenadores que tenemos en el aula TIC. [...] Al final es una forma de autogestión de los propios recursos que nosotros tenemos».

Se constata que los eventos que se organizan desde los módulos de MPyC tienen muchas dificultades para celebrarse, pero que las repercusiones que tienen en estos módulos son numerosas: desde la toma de decisiones por parte de las comisiones; el consenso entre los internos; la redacción, aprobación y elevación del proyecto a Dirección; el trabajo de equipo, y el disfrute del acto en comunidad.

Otra celebración que se realiza cada año es el Ramadán. El Ramadán es uno de los cinco pilares del Islam y también está presente en los centros penitenciarios, donde se tienen en cuenta las necesidades de los musulmanes practicantes respetando su ayuno y los momentos de oración. Los módulos de MPyC, además de seguir estas indicaciones, también organizan actos para dar a conocer y celebrar con el resto de internos este evento.

En el MR 11 la sensibilidad a las necesidades de la comunidad musulmana es una realidad, ya que al finalizar el período se organiza una charla sobre lo que significa para la comunidad musulmana esta festividad y termina con un surtido de pastas árabes para dar visibilidad a las tradiciones musulmanas y, al mismo tiempo, intentar tener una mente más abierta a otras culturas.

Los centros penitenciarios siempre han sido un lugar donde han confluído varias lenguas. El entendimiento entre personas con una gran diversidad de lenguas no siempre es fácil. El MR 11 ha organizado en tres ocasiones el Día de la Lengua Materna, para fomentar el respeto entre todos y el respeto entre las lenguas.

De los acontecimientos que tienen lugar, se desprende que en los módulos del MPyC no solo tienen un carácter festivo, sino también de intercambio de conocimiento de religiones y culturas diferentes.

El evento estrella de los módulos que funcionan como MPyC es la Jornada de las Familias. Esta jornada es relativamente nueva en los centros penitenciarios, y supone gran cantidad de trabajo burocrático por parte de todo el personal que trabaja en el sistema penitenciario. El objetivo principal de esta jornada es que las familias que lo deseen y tengan las autorizaciones aprobadas visiten el módulo en el que está viviendo el interno. Teresa (PT4) habla de que es la actividad más esperada de todo el año:

Es lo que les despierta más ilusión, [...] se implican más porque el hecho de que vengan aquí las familias es lo más esperado del año. De hecho, se hacía una vez, ahora ya lo quieren hacer dos, y ellos lo harían cada semana. Es súper importante porque se normalizan las prisiones. [...] Es una forma de visibilizar las prisiones a las familias. (Teresa)

Joan (PV1) también resalta la importancia de la apertura de las prisiones a la sociedad: «Para mí no menos importante es la apertura a la sociedad exterior de las prisiones... que vengan las familias y puedan ver las condiciones en que viven...».

Para Mònica (PD2), el Día de las Familias es muy importante porque la prisión está muy estigmatizada y da mucha tranquilidad a las familias, ya que pueden romper con los estereotipos creados por los medios de comunicación y la propia imaginación:

Yo creo que para las familias supone una tranquilidad el hecho de ver dónde está su hijo, su marido o su hermano. Tenemos la idea de lo que es una prisión por la televisión, por las películas, las series. [...] El hecho de que la pobre mujer pueda venir [...] vea el comedor, el patio, la sala. La mujer se hace una idea [...] y eso creo que tiene que aligerar y la familia lo debe de agradecer. (Mònica)

Para Rubén (PI3), que su familia viera todos los espacios de su día a día le dio tranquilidad, ya que, según él, la familia también está pagando la condena con ellos:

Las familias desconocen completamente que es esto. Por mucho que un interno se lo intente explicar, para la familia es imposible imaginarse lo que tu vives aquí dentro. Yo recuerdo que mi familia, entraron mis padres, y el hecho de poder estar aquí (todos tenemos un estereotipo de películas o de lo que nos han contado, y tú te imaginas esto de una forma muy distinta) y poder comprobar, palparlo tú con tu propia realidad [...] y poder ver dónde dormimos, dónde nos duchamos, dónde estamos cada día, [...] es mucho más fácil para ellos y para nosotros. Y el descanso que les queda a las familias también, porque, al fin y al cabo, ellos también están cumpliendo condena con nosotros. (Rubén)

También, según Mònica (PD2), el interno puede sentir el calor de su familia y romper la soledad que impregna una prisión. Según la misma Mònica (PD2), las buenas conductas tienen sus premios, y comenta que al final sale todo el mundo ganando:

Para el interno supone salir de la rutina. Poder estar conectado con la familia hace que salga del sentimiento de soledad de estar en un centro penitenciario. [...] La normalidad de sentarte junto a tu pareja en una charla, poder compartir. [...] Creo que esto enriquece muchísimo, y son pequeños premios. Si quieres mantener estos pequeños premios [...] tu conducta debe ser la que debe ser. Por lo tanto, ¡todos salimos ganando! Evidentemente hay riesgos de que se pueda hacer un mal uso, pero la parte de que pueda salir bien te compensa. Nuestro trabajo es adoptar todas las medidas de seguridad que toquen y salir adelante. (Mònica)

Las impresiones que pude percibir ese día fueron recogidas en el Diario de campo: se organizó una bienvenida oficial con un baile de bienvenida incluido. Posteriormente, los responsables de las comisiones hacían una especie de *tour* por el módulo y les iban enseñando los diferentes espacios; se continuaba con un picoteo donde cada uno se situaba en los diferentes espacios habilitados con mesas y sillas en el patio del módulo:

Los internos iban muy arreglados e ilusionados, y también las familias. Algunos comentarios que me han hecho, han sido: «Es muy pequeño», «está muy limpio», «ahora ya sé desde dónde llama cuando hablamos», «me podré hacer una foto y tenerla porque mis amigos no me creen que tenga novio». Todo el mundo estaba muy exultante, la mayoría siguen el *tour* y otros se quedan en el patio hablando y abrazándose. La sonrisa es el denominador común. (Diario de campo)

Se pone de manifiesto la importancia de las jornadas de las familias en el contexto penitenciario para romper con los estereotipos existentes sobre las prisiones y dar confort a las familias comprobando los espacios en los que viven los internos, así como haciéndoles partícipes de su realidad penitenciaria y disminuyendo con ello sus angustias y miedos. Por otra parte, para el interno es respirar el afecto de sus familiares o amigos en su entorno diario.

La realización de todas estas actividades es posible gracias al trabajo en equipo de los internos. Este trabajo fomenta que los internos se relacionen entre ellos desde otra perspectiva, tal como afirma Montse (PT1):

Creo que han mejorado las relaciones entre los internos. Y que baja la hostilidad y la conflictividad. Yo creo que el modelo da posibilidad a que gente que a lo mejor no se hubieran relacionado nunca, acaben trabajando juntos. (Montse)

Y también Dolors (PT2) comenta que cuando a algún interno le atrae alguna actividad, se apunta y hace que tenga que relacionarse con alguien con quien no ha tenido ningún vínculo hasta entonces:

Yo no tengo ningún vínculo con este señor, él ha hecho una cosa, yo he hecho otra, pero no tengo ningún vínculo, pero a raíz de un interés común... Se hizo el baile de salud mental y uno dice: «Mira, eso me motiva», y deja de estar en soledad para formar parte de un grupo. (Dolors)

Montse (PT1) también explica que la idea no es hacer amigos, sino compañeros que comparten un espacio, una actividad o un proyecto de forma amable:

Bueno, claro, es impensable pensar que todos van a ser amigos. Pero alguna vez se ha comentado: «yo a este chico no lo conocía y no tenía ninguna simpatía, pero ni antipatía, pero porque nunca había hablado con él» y resulta que a partir de algo lo conoces y dices: «Bueno, pues a lo mejor también vale la pena». (Montse)

Para concluir este apartado, citaré este comentario de Rubén (PI3), en el que nos dice que participar en las actividades del módulo te da la oportunidad de conocer a personas y culturas diferentes que de otra forma no sería posible y que, al final, no importa de dónde eres, sino que puedas participar:

Las diferentes actividades que hay, como barbacoa, el ramadán, el día de la fruta, como el día de la «castanyada» pues al final te hace participar con distintos tipos de persona, [...] de una manera distinta, y es bonito al final. En un módulo en el que somos noventa personas de distintas etnias y, al final, no importa de dónde eres, todos somos iguales, y lo importante es que todos podemos participar por igual. (Rubén)

Se desprende de los comentarios anteriores que la diversidad y la variedad de actividades da la opción a las personas internas de poder participar con aquellos proyectos que les sean más afines, independientemente de las personas que los realicen. Este hecho ofrece la oportunidad a la población de interrelacionarse con personas del módulo con las que no han tenido contacto y compartir una afición, actividad, proyecto u ocio, fomentando así habilidades y conductas prosociales.

6.4.4. Favoreciendo a los más necesitados

El MPyC, como se ha explicado, da voz a las personas internas, y son ellas las que proponen actividades y proyectos. A raíz de esta participación aparecen ideas tan sorprendentes como las propuestas con finalidad social. Algunos de los ejemplos son: hacer *cocolocos*¹⁴ para recaudar dinero para la

¹⁴ *Cocolocos*: los *cocolocos* son llaveros elaborados manualmente que se venden para recaudar dinero a través y para el Hospital Sant Joan de Déu.

construcción del nuevo Hospital Infantil de Sant Joan de Déu, recaudar ropa que los internos no usan y darla a internos que no tienen recursos, e incluso algunos ir a Sant Joan de Déu a colaborar en una actividad de concienciación de ayuda para los más necesitados en una salida programada.

Joan (PV1) comenta que en el MR 11 se solidarizan con diferentes proyectos. Esta solidaridad se materializa con aportaciones monetarias, donaciones de ropa o elaboración de material para recaudar dinero para los más desfavorecidos:

Cuando hemos hecho alguna barbacoa, si hay algún indigente, no ha habido problema en que otras personas hayan colaborado. En el tema del cáncer infantil, la carrera de «correr en grande para los más pequeños»... Bueno, van haciendo cosas, se implican, les gusta el tema. También se habló de un proyecto para sensibilizar a la población interna sobre las personas invidentes en el deporte. No paramos. (Joan)

A Rubén (PI3) el hecho de participar en proyectos solidarios le proporciona bienestar: «Es un bienestar que no tiene precio. Cuando tú sabes que estás haciendo un bien para alguien, y eso tiene un valor que alguien le va a dar, aunque tu no lo conozcas, es gratificante en todos los sentidos».

Montse (PT1) opina que seguramente nunca habían tenido la oportunidad de participar en alguna causa social, y cuando lo hacen les hace sentir tan bien que les engancha:

¡Es increíble ese carácter solidario! Nunca nadie les había dado la oportunidad de demostrarlo. Yo me he quedado muchas veces alucinada, no solo en campañas más sociales, sino entre ellos. Bueno, aparte de lo de la ropa, yo recuerdo ir a jugar un partido con ellos a otro módulo y ver que ese módulo no tenía redes de las porterías y dijeron: «Oye, os damos las nuestras». [...] A nivel económico es importante, pero a nivel de tiempo, que algunos internos del MR 11 fuesen cada viernes deseando ir a pasar un rato a Salud Mental porque sabían que los internos de ese módulo se lo pasaban bien. Hay una parte de que nunca lo habían vivido, ni lo habían probado, y

que cuando lo viven, sea por redención, por lo que sea, se sienten tan bien que se enganchan a eso. (Montse)

El último proyecto que se ha presentado en el MR 11 es un Taller de papiroflexia en el que el 50 % de los beneficios irán a una causa solidaria y el resto será para gestionar la actividad. Según Rubén (PI3), hay personas muy necesitadas que, a pesar de tener libertad, están más encarceladas que ellos:

La papiroflexia es un proyecto muy importante que hemos presentado, en el cual nuestra intención a través de esa actividad es tener un bien benéfico y [...] el 50 por ciento de todo lo recaudado fuera destinado a Sant Joan de Déu para niños necesitados, etc. Y el otro 50 por ciento para poder gestionar la actividad.

[...] Muchas veces las personas no somos capaces de ver porque creemos que nuestro gran problema es el estar aquí dentro, cuando realmente puede haber personas que pueden estar mucho más necesitadas y, aunque tienen esa libertad, acaban siendo personas que puedan estar un poco más presas que nosotros. (Rubén)

Para Dolors (PT2), participar en proyectos solidarios es una forma de ocupar el tiempo y sentirse útiles. Al participar se trabajan una serie de valores que nunca han tenido tiempo de experimentar:

Hay gente que nunca ha tenido la oportunidad. Hay gente que tiene mucho tiempo, quiero decir, en la prisión lo que tiene es tiempo, y el tiempo debe ocuparse de alguna manera. En un momento determinado hay personas que son hábiles a la hora de hacer manualidades, por ejemplo, el de los *cocolocos*, y les estás ofreciendo la oportunidad de ocupar un tiempo. Es una manera de gestionar el tiempo que, además, es provechoso en alguna historia, y eso siempre les gusta. (Dolors)

Se pone de manifiesto que el MPyC da la oportunidad a las personas internas de participar en proyectos solidarios nuevos para ellos que por sus trayectorias de vida no han conocido o por los que no han mostrado interés anteriormente. Dedicar su tiempo y sus esfuerzos a fines sociales aporta a la

población interna satisfacción personal y adquisición de valores como la empatía, el compañerismo y la solidaridad.

El contrapunto lo aporta Dolors (PT2) cuando comenta que los internos conocen y participan en proyectos solidarios y les es gratificante, pero duda de su continuidad en la calle: «Han aprendido lo que es la solidaridad, no sé si son más solidarios. No sé si al salir se acordarán mucho de esta solidaridad», pero se pone de manifiesto que estos comportamientos son gratificantes para los internos.

Por otra parte, Dolors (PT2) admite que estos comportamientos solidarios también tienen cierta instrumentalización por parte de los internos, porque saben que les será beneficioso en su valoración del equipo de tratamiento:

Aunque al final tampoco es tan voluntario, ellos saben que participar en todas estas actividades también a la larga tiene un beneficio en sus informes. ¡Esto es así! Las personas que forman parte de la gestión participativa, las personas que forman parte de comisiones, historias de reciclaje, o de solidaridad, o de lo que quieras, al final son valores y les gusta, pero, por el otro, saben que les beneficia. (Dolors)

Se pone en duda la continuidad de esta solidaridad una vez que la persona interna salga en libertad. Asimismo, se plantea la posible participación en estos proyectos para conseguir beneficios personales dentro de su trayectoria penitenciaria. Seguramente hay diversas motivaciones, pero un hecho queda constatado, y es que ¿qué mejor manera de pasar el tiempo dentro de prisión que participando en este tipo de iniciativas?

6.5. Los puentes de comunicación entre los agentes implicados

6.5.1. Rompiendo las barreras entre internos y personal de Interior

Según Lorenzo, Aroca y Alba (2013, p. 122): «Debemos tener en cuenta que el internamiento debe servir para aumentar las oportunidades de conducta prosocial en el futuro del sujeto». En las prisiones hay una serie de normas no escritas que han sido forjadas a lo largo de los años y se perpetúan tanto por parte de las personas internas como por parte del personal penitenciario. Una de estas normas es la barrera que históricamente ha habido entre interno/a y funcionario/a. El MPyC pretende romper este normas no escritas, aunque hay que ser paciente.

La primera resistencia es la que muestra la población interna para relacionarse con el personal de vigilancia. Montse (PT1) comenta que había mucha resistencia por parte de los internos a hablar y trabajar conjuntamente con el personal de vigilancia:

Costaba. En general, había mucha resistencia y eran muy reacios, pero en general yo creo que era como bueno, pues no tenemos nada que perder. [...] Había por un lado esa resistencia y por otro lado, el tema del trabajo conjunto con el equipo de Interior. Y los internos comentaban: «¿Nos vamos a tener qué sentar en la misma mesa con los funcionarios? A mí eso no me gusta porque luego cómo se te va a ver ¿cómo?...». Y hay cierta reticencia. (Montse)

Para hacerse una idea más clara del funcionamiento del MPyC, Montse (PT1) y un grupo de internos fueron a visitar el MR 7 para ver cómo se organizaban y que les explicaran los propios internos de este módulo en qué consistía el MPyC. Marcelo (PI4) se sorprendió de que en la reunión de las comisiones estuvieran tanto internos, personal educador y de vigilancia sentados en una mesa redonda hablando de varios temas referentes al módulo:

Fuimos al MR 7, nos invitaron y fuimos más de diez personas. Fuimos allí un poquito chulitos, como éramos siempre. Fuimos a una reunión de la comisión para ver cómo era, para ver cómo se hace. Nos sorprendimos, por la educadora y los funcionarios. Claro, nosotros pensábamos que hablar con el funcionario era como chivatearte. ¿Cómo vas a estar con un funcionario ahí, hablando? Con un educador sí, pero con un funcionario es muy raro, porque entonces, claro, los comentarios en el patio. Claro, siempre hay malas raíces, pero a veces a las malas raíces hay que envolverlas poquito a poquito hasta conseguirlo. Hay que podar para volver a crecer. (Marcelo)

A Marcelo (PI4) le gustó la forma de funcionar del MR 7, ya que quien no quiere participar tiene la opción de ir a otro módulo. En el caso del MR 11, los internos no pueden cambiar de módulo porque tienen que hacer el programa de tratamiento. Entonces, la única opción que les quedaba era convencer a los compañeros más reticentes al proyecto:

El MR 7 me gustó. El que no participa baja a otro módulo. Claro, pero eso aquí no se puede hacer, los propios compañeros, hay que involucrarlos. Pero depende de la persona, aunque tú le hables más de diez veces. [...] Lo importante es comunicación, comunicación... (Marcelo)

El MPyC ha brindado la oportunidad a los internos de establecer estas nuevas relaciones con el personal de vigilancia, y Marcelo (PI4) lo recuerda como una experiencia nueva:

Aunque no nos gustaba hablar con los funcionarios, lo intentábamos. Es como una experiencia nueva, fue una experiencia muy grande para nosotros. Claro, nunca habíamos tratado con un funcionario. Estamos hablando, yo opinaba y él también, y debatíamos. Había diálogo, [...] era una experiencia nueva para cada uno. (Marcelo)

La reunión en el MR 7 consiguió su objetivo, y los internos accedieron a reunirse con el personal de Interior en las reuniones de las comisiones. Llegados a este punto, lo que quedaba era convencer al resto de internos del módulo. Y poco a poco se fue consiguiendo, tal como lo comenta Jaume (PV3), quien afirma que los internos hablan con los funcionarios con total normalidad, a diferencia de otros módulos, donde está mal visto:

Los internos no tienen el problema de hablar con los funcionarios. A veces, cuando estás en módulos más conflictivos, no porque no quieran hablar o haya problema con nosotros, sino porque entre ellos a veces no está bien hablar con los funcionarios. [...] Aquí no hay este problema, hay más tranquilidad de hablar con ellos, tener buen rollo, no hay esta percepción. (Jaume)

Los internos que vienen de otros módulos donde su actitud era negativa a la hora de hablar con el personal de vigilancia, una vez llegan al MR 11 y ven la forma de funcionar, cambian de actitud y se implican con el proyecto:

Gente que allí [en referencia a otros módulos] no hablaba demasiado con los funcionarios, que tenían la manía esta estandarizada de que si hablas con el funcionario eres un «chivato». Aquí han cambiado su percepción. Entran y ven que se organizan con comisiones, que es un espacio de diálogo, que pueden exponer sus opiniones del módulo y que participa tanto el personal de régimen, como el de tratamiento, y esto crea unas sinergias. Y te dice: «eso que hablamos en la Comisión, he pensado que...». Hay un grado de implicación mucho más alto. (Joan)

Jaume (PV3) comenta que aunque el módulo ha cambiado mucho, lo más importante es que hay un espacio donde entre todos los participantes se deciden aspectos para mejorar la convivencia en el módulo:

El módulo ha cambiado: se ha puesto un magnífico gimnasio, una ludoteca con una consola, una sala de ordenadores y salas para actividades donde, por ejemplo, se puede hacer baile. Pero lo más importante es que se ha creado una comisión de participación donde profesionales e internos debaten ideas, proyectos, mejoras para el módulo (Jaume)

Según Jose (PI1), la responsabilidad de que el módulo funcione es de los propios internos, y opina que deben ser ellos mismos los que salgan adelante con la ayuda de los profesionales, ya que se trata de que todos vayan juntos.

Se constata que las resistencias de los internos se van venciendo poco a poco, a medida que el MPyC va tomando consistencia y se van viendo los

resultados. Esta sinergia es asimilada por los internos que llegan nuevos al módulo.

Y la otra barrera es la del personal de Interior para relacionarse con las personas internas. A partir de aquí se describirá el proceso de cambio dentro del personal de Interior ocurrido en el MR 11. Se parte de la visión de las mentalidades más rígidas, para acabar mostrando el impacto que tiene mostrar una mente más abierta y más educativa por parte de los funcionarios y funcionarias de vigilancia dentro del MPyC a la población interna.

Marcelo (PI4) recuerda cómo era el personal de Interior que había en el MR 11 antes de que se iniciara el MPC: «Una guardia, que era muy estricta, te miraba a la cara sin pestañear. Te intimidaban con la mirada no más». Consecuentemente con la descripción de Marcelo (PI4), las primeras reuniones conjuntas en las comisiones no fueron muy fructíferas, tal y como comenta Montse (PT1):

Recuerdo hacer dos comisiones con el jefe que había antes, tan simple o tan tonto como pedir que pongan una bandeja con instancias, y era un no ya por sistema. Lo que está claro es que aquí o vamos todos a una o esto no tira. Una parte de los que había [refiriéndose al personal funcionario que había en el MR 11], no querían, como hay doscientos mil por el centro que no quieren porque lo ven como una amenaza, porque yo creo que no conocen el proyecto y lo interpretan como: «Aquí esto va a ser que ellos hagan lo que quieran y nosotros vamos a perder poder» (Montse)

Dolors (PT2) también recuerda las primeras reuniones de las comisiones del MR 11 donde el personal de vigilancia no acababa de aceptar las normas de funcionamiento del MPyC ya que no aceptaban las propuestas de los internos: «Porque los funcionarios al principio decían: No, no, esto no lo podéis proponer. Es que no te estamos preguntando si lo podemos proponer, nosotros lo proponemos a Dirección y Dirección valora si se puede o no se puede».

Montse (PT1) no tenía muy claro que el MPyC funcionara con el personal de Interior que había en el módulo: «el tema de los funcionarios al principio que había otros equipos no lo veía nada claro».

Jose (PI1) también opina que había funcionarios y funcionarias que no querían, y comentaba que si no querían aplicar ese modelo, lo único que tenían que hacer era pedir otro destino, porque seguramente habría otros funcionarios a los que sí les gustaría trabajar con el MPyC.

Esta horizontalidad en el toma de decisiones, según Dolors (PT2), no es aceptada por el personal de Interior: «¿El interno con iguales condiciones que el funcionario de Interior, el educador o la trabajadora social que está allí? Tú le cuentas esto a según quién y te dice que estás loca». Y según Montse (PT1), hay muchos funcionarios que están muy acomodados en el trabajo que hacen desde hace mucho tiempo: «Son las reticencias esas de llevo veinte años funcionando de una manera, estoy acomodado porque lo tengo todo controlado, ¿ahora, qué me estás contando?».

Durante este período hubo movimientos de funcionarios y funcionarias, y al MR 11 se asignaron dos jefes de módulo nuevos que parecía que encajaban mejor en el MPyC.

Algunas de las demandas que se hicieron a los nuevos jefes de módulo fueron las mismas que se habían hecho anteriormente, y la respuesta fue totalmente opuesta. Pero, lo más importante fue la actitud que mostraron, ya que fue muy receptiva. Este cambio dio esperanzas a los internos y al equipo de tratamiento.

En este punto es importante destacar que la normativa regimental dentro del MPyC es exactamente la misma que en cualquier otro módulo. La diferencia es la flexibilidad de esta aplicación. Un ejemplo de esta flexibilización de la normativa son las entradas al comedor que, después de pasar por diferentes fases, se hizo realidad.

Para Teresa (PT4), las entradas al comedor da normalidad al módulo y hace que los internos utilicen el tiempo que necesitan para comer y puedan levantarse cuando han terminado, es una sensación de libertad:

En el comedor de otros módulos hay unos horarios (aquí también hay unos horarios), pero siempre tienen que sentarse en el mismo lugar, no pueden irse sin que el funcionario se lo diga, tienen que marcharse todos a la misma hora, ¡aquí es libre! Esto lo disfrutaban todos y, en cierto modo, es una sensación de libertad. Disponer de tu tiempo y de la hora a la que te levantas para ir a comer y para irte sin que tengas que esperar allí como si fueras un niño pequeño que estás en la escuela. (Teresa)

Montse (PT1) comenta que las cosas siempre pueden mejorar, pero está convencida de que con los y las anteriores funcionarios y funcionarias no hubieran conseguido tirar adelante el MPyC, ya que se necesitaba que todo el mundo estuviera implicado:

No creo que se hubiera llegado y no creo que lo hubiéramos aguantado. O ellos o yo. Era muy difícil, porque si tú quieres trabajar un modelo y no estás dispuesto a hacer el más mínimo cambio, eso no casa. (Montse)

Miquel (PV2), a diferencia de algunos y algunas profesionales de Interior anteriores, opina que el MPyC involucra a todas las personas del módulo: «Equipo de tratamiento, equipo médico, funcionarios, voluntarios, CUSI y, como no podía ser de otro modo, el ingrediente más sensible, que son 3 o 4 internos con un peso considerable en el módulo»; «La coordinación entre los varios profesionales es fundamental para la resolución de problemas (debe fluir la información)».

Se constata que iniciar un proyecto de MPyC en un módulo donde los funcionarios y las funcionarias no ven con buenos ojos los cambios no es un buen comienzo, y puede llegar a fracasar antes de empezar. Las actitudes del personal de vigilancia influyen enormemente en la energía que hay en un módulo.

Joan (PV1) explica que el personal funcionario que no se adapta a esta metodología de trabajo puede cambiar de módulo y seguir con su mentalidad rígida en otros módulos:

El que no encuentra su sitio aquí, pues acabará marchando. La rigidez mental existe en todas las personas. [...] Hay personal de vigilancia que si no están pendiente de todo lo que se hace y marcan a la gente, es como que pierden el control. (Joan)

Por otra parte, Joan (PV1) también opina que el respeto te lo tienes que ganar cumpliendo con lo que has dicho, y que el respeto no se gana siendo severo:

Yo creo que la autoridad se reconoce, no se impone. Va con la persona, no creo que porque vayas con látigo te respeten más. Seguro que te respetan por cómo eres, que tengas un mínimo de dignidad, y lo que digas, lo cumplas. (Joan)

Queda constatado que el MPyC pudo salir adelante gracias a los cambios de CUSI efectuados en el MR 11. La predisposición de estos nuevos jefes ha hecho posible que el MPyC esté funcionando después de tres años.

El papel del personal de Interior es fundamental dentro del MPyC. Según Glòria (PJ2), el personal funcionario de Interior es el que tiene más conocimiento de la persona interna, porque es el que convive más horas con ella y, por lo tanto, puede favorecer su convivencia simplemente con la observación y el diálogo con ellas:

El que tiene un conocimiento del interno es el funcionario de Interior, es verdaderamente el que convive con el interno. Si este funcionario tiene suficiente capacidad de observación sabrá que, aparte de cacheos, registros, partes, tiene que hacer otras cosas. [...] Las resistencias no son tanto sobre el encargo, que esta también es otra, tendré más trabajo, sino cómo te planteas la relación con la persona que tienes delante. (Glòria)

Según Maria (PT3), se debe empoderar también a los funcionarios y a las funcionarias de Interior, ya que tienen una función educativa muy importante

pues pasan 24 horas con las personas internas:

A los funcionarios, yo considero que como profesionales, una de mis funciones es también empoderarlos. Aunque tu función es ser funcionario de Interior, tienes una función educativa muy importante y puedes hablar con los internos desde relaciones no asimétricas, aunque cierres y abras las puertas. (Maria)

Maria (PT3) opina que en el MR 11 se ha avanzado positivamente dentro del modelo en el módulo porque había resistencias en todos los sentidos, y puntualiza que los funcionarios y funcionarias se han tenido que adaptar a un nuevo modelo al que no estaban acostumbrados:

Los funcionarios también se han visto obligados a verse en unas situaciones a las que no estaban acostumbrados y a estar en eventos que hasta ahora en un módulo eran impensables. Modificar normativas del día a día que parecía que nunca se podrían modificar, la rigidez es nuestra. (Maria)

Tal y como apunta Cristina (PD1), el funcionario o la funcionaria de Interior debe involucrarse con el proyecto para trabajar en equipo y romper con el mito de que los de tratamiento son los buenos y los de Interior, los malos:

Se les debe tener en cuenta, no se puede ir trabajando por libre como se ha ido mucho tiempo e ir de estupendísimos y decidiendo que hasta que no termine el programa el interno no sale. ¿Qué es esto? Trabajar en equipo significa esto, sentarte con los de Interior y que te expliquen cómo ven a un tío. [...] Creo que mucha culpa la tiene tratamiento, y debería ser tratamiento quien involucrara a los de Interior en estas estrategias acogidos y cambiando de actitud. (Cristina)

Se pone de manifiesto que el personal de Interior es quien convive más horas con la población interna y, por lo tanto, quien la conoce mejor. Por ello, puede actuar más directamente con los internos, no con sanciones ni expedientes, sino desde una perspectiva más humana. Su papel dentro del módulo es fundamental, y puede incidir, siempre que abandone su papel estrictamente regimental, favoreciendo el estado de ánimo y la conducta de la persona interna. Es por este motivo que es importante que el personal de

vigilancia se sienta parte del proceso rehabilitador de la persona interna y no exclusivamente del proceso sancionador. Para avanzar en este proceso rehabilitador, las mentalidades deben ir cambiando. El MPyC proporciona un continuo aprendizaje para las personas que participan en él.

A pesar de la buena actitud de la mayor parte del personal de vigilancia, según las personas internas y algunos y algunas profesionales de tratamiento, todavía queda mucho trabajo por hacer. La actitud de los funcionarios del MR 11, según Tomás (PI2), es diversa; algunos se muestran muy receptivos y otros siguen con una actitud muy cerrada:

Hay funcionarios a los que les gusta que los módulos sean así porque no tienen problemas con los módulos de MPyC, no hay peleas, la gente se lleva bien, no hay ninguna incidencia. Y hay funcionarios a quienes no les gustamos, somos delincuentes y nosotros deberíamos estar todo el día con la bola esta y picando piedra. Hay de todo. (Tomás)

También en algún caso hay discrepancias en el funcionamiento del MPyC. A Joan (PV1) le parece bien que se puedan tomar decisiones de normativa modular en las comisiones, pero que si algo no funciona se debe echar atrás, porque deben comprometerse:

Nosotros podemos dejar de hacer según qué cosas, [...] pero si vemos que no funciona, tenemos que volver atrás. [...] Pienso que la responsabilidad tiene que ser compartida, a veces tienes que dar un paso para adelante y medio paso para detrás, en función de como lo vas viendo. (Joan)

Pero en cambio, Dolors (PT2) opina que cualquier cuestión de régimen a nivel modular que se apruebe por comisión (donde hay representación de los funcionarios/as) debe ser respetada y no se puede echar atrás:

Las cosas que se gestionan, como subir media hora más tarde en verano, todo pasa por la comisión. Si un funcionario te hace una concesión es una concesión del funcionario, este funcionario te dejará subir más tarde mientras le apetezca que respire. El día que no quiera que respire porque se enfade, te lo cerrará. Cuando esto pasa por Dirección, es igual cómo

respires, que la puerta está abierta porque está validado por Dirección.
(Dolors)

Dolors (PT2) también reconoce que el personal de vigilancia es quien más dificultades ha tenido para asimilar la esencia del proyecto del MPyC: «El funcionario es al que le ha costado más entrar dentro del proyecto. Entender».

El modelo debe funcionar independientemente del personal profesional que esté asignado a él, pero este nuevo método sorprende al personal de Interior que no suele estar en el módulo. Marcelo (PI4) explica que si no hay un traspaso de información del funcionamiento del módulo entre las guardias puede haber conflictos con aquellos funcionarios o funcionarias que no son habituales en el MR 11: «Los funcionarios, que venían de otras partes se extrañaban: «¿Cómo? ¿Son presos, esto no puede ser?». Hay funcionarios que vienen de otros módulos que son muy estrictos».

Según Jaume (PV3), para que el proyecto funcione debe tener una normativa clara y que todo el personal profesional sea un equipo: «Tener una normativa muy clara. Y todo el equipo ir a una, tanto funcionarios como tratamiento. Marcar una directriz».

Se pone de manifiesto la diferencia de criterio a la hora de respetar las decisiones tomadas y aprobadas por las comisiones, por lo tanto, es esencial marcar unas directrices básicas que sean acordadas por todas las partes involucradas.

Los cambios de funcionamiento en un módulo donde se aplica el MPyC buscan incorporar la máxima «normalidad» de convivencia social en un centro penitenciario. La flexibilización en la normativa regimental busca esta normalidad.

Joan (PV1) afirma que si se flexibiliza la dureza de la normativa se favorece el clima social, ya que hay menos estrés y menos conflictos: «Aquí lo que se ha demostrado es que si dejas un poco de margen, generas ayuda respecto al clima social, o sea, genera menos estrés y menos conflicto».

A pesar de la mejora en la convivencia y la baja conflictividad de estos módulos, Miquel (PV2) expresa que tampoco se puede ser ingenuo con este tipo de proyectos y que no todo es perfecto:

No hay que ser ingenuos y pensar que en los módulos no hay droga u objetos prohibidos, o situaciones violentas, los funcionarios deben reducir esta amenaza que es la fuente de más problemas, para aplanar el camino a los demás profesionales. Con todo esto no quiero decir que sea fácil, hay mucho trabajo detrás de todo esto, pero estamos orientados a hacerlo mejor paso a paso. (Miquel)

Se puntualiza que, a pesar de la mejora del clima social dentro del MPyC, los incidentes puntuales no desaparecen, pero es función de todos los y las profesionales velar porque el modelo funcione y poder resolver cualquier problema que haya en el módulo.

Se constata en este apartado que el MPyC es una oportunidad para las personas internas y también para el personal de vigilancia de romper con los tópicos y hacer caer las corazas de ambos lados. Se pone de manifiesto que las relaciones entre los y las profesionales de vigilancia cambian en un MPyC. El acercamiento de ambas partes facilita el diálogo y el conocimiento de las necesidades y las problemáticas de la población interna, que hace más humana la tarea de los funcionarios y las funcionarias de vigilancia.

6.5.2. El vínculo con el equipo de tratamiento

Dolors (PT2) afirma que la forma de trabajar de los y las profesionales tiene un efecto directo en las personas internas. El tipo de formación y experiencia laboral del personal de tratamiento en un módulo queda reflejada en la forma de trabajar con la población interna y recibes esta vinculación, sea cual sea, cuando llegas nuevo a un módulo:

Hay diferentes estilos de trabajar, tanto de educadores como de otras profesiones. Pero en concreto de educadores. Hay estilos de educadores, quizás gente que ha trabajado más en ayudas juveniles o que ha trabajado

más a CRAES,¹⁵ o que venimos de una intervención quizás mas próxima a la persona, y personas que quizás no. Quizás ha tenido otro tipo de formación, u otro tipo de experiencia que son de bastante más marcar distancias y de un trabajo quizás más formal y menos de implicación personal. Dependiendo de lo que heredas [haciendo referencia a cuando llegas a un módulo nuevo], ves el reflejo de lo trabajado allí dentro. La forma de trabajar influye en todo. En el vínculo, quiero decir, si tú no te implicas, no puedes vincular, y si no generas vínculo, es muy difícil modificar conductas. (Dolors)

Para Dolors (PT2), el MPyC es una forma de trabajar. Para ella es básico crear vínculo con las personas internas desde la sinceridad y la honestidad, porque necesitan un referente dentro de la privación de libertad que les guíe.

Yo creo que es una parte de la animación sociocultural, que es muy importante. Encuentro que es un sistema de trabajo. Claro, yo no te sé decir si es mejor o peor que otro, pero yo creo que funciona. Lo que pasa es que no todo el mundo cree en ello y no todo el mundo trabaja de la misma manera, ni se implica igual. (Dolors)

La gente necesita tener un referente que luche por ellos, y que ellos vean que se están haciendo cosas. [...] No puedes prometer cosas que no se pueden alcanzar. Nosotros desde un principio les dijimos que había cosas que no se podían conseguir, y que no pasa nada. No todo es posible. (Dolors)

De las palabras de Dolors (PT2) se deduce que cuando la población interna establece vínculo con el personal educador, la comunicación es más fluida. Las personas internas necesitan un referente que les guíe y les aconseje sin promesas que no se pueden conseguir.

La primera sensación que tuvo Teresa (PT4) al llegar al módulo fue de espacio y de no invasión entre los internos y con el personal trabajador del módulo, y sobre todo, de respeto:

¹⁵ CRAES: instituciones para la guarda i educación de niños y adolescentes (de 0 a 18 años) a quienes se aplica la medida de acogimiento simple en institución.

Yo sabía que venía a un modelo de participación pero es tanta la diferencia que no me lo podía creer. Primero, la limpieza del módulo, los espacios, cómo se relacionan los internos entre ellos, que no son invasivos, una sensación de espacio, de que no hay muchos internos, cuando hay los mismos internos que en otros módulos. Tuve una sensación de espacio y de no invasión, de respeto a los profesionales. (Teresa)

Para el equipo de tratamiento, el MPyC les proporciona a las personas internas una oportunidad de relacionarse de forma diferente, porque se establece una horizontalidad entre el personal profesional y la persona interna:

Cuando tú haces solo funciones básicas de educador (atención individual y programas), puedes ser más cercano o menos, pero ellos ahí no lo interpretan como una relación de igualdad. [...] Pero cuando tú haces algún proyecto, estás trabajando conjuntamente, [...] es horizontal, lo estamos tirando para adelante juntos, entonces la relación, indiscutiblemente, cambia. Es una relación más de tú a tú. No quiere decir ni que pierdas autoridad ni que la gente se confunda [...] Es un trabajo en el que ellos tienen mucho que decir y cuenta tanto lo que ellos dicen como lo que digo yo, entonces es más paralelo y yo creo que eso hace que la relación cambie. (Montse)

Les sirve para aprender a relacionarse de una manera diferente, entre los compañeros, con los profesionales. Para ellos es muy importante también que te vean a ti, como profesional, como un «igual». Ellos saben que no eres un igual, pero poder hablar contigo y hacerte una propuesta y que tú les digas: «Pues, eso me parece bien», o «me parece mal», o «lo podríamos tratar de hacer de esta manera, o de la otra», para ellos es muy importante porque se sienten personas. (Dolors)

Roger (PT5) reconoce que trabajar con este modelo facilita el trabajo al equipo de tratamiento, por el vínculo que genera compartir actividades y reuniones.

Los eventos y actos en el módulo sirven para crear vínculo con el interno y el interno contigo. Esto es muy importante, la confianza, el vínculo, si tienes

confianza con esa persona, a mí me facilita mucho el trabajo, y a ellos, cuando te tienen confianza, creo que también, se sienten mejor, más acompañados, no se sienten tan juzgados, creo que también expresan más entrega, son más sinceros y, posiblemente, son capaces de pedirte ayuda. Cuando no hay confianza, no hay vínculo. (Roger)

Teresa (PT4) también destaca la horizontalidad en las relaciones: «Cuando no hablamos de temas de trabajo, es una relación de iguales. Totalmente horizontal». Asimismo, destaca el cambio acaecido desde que participa activamente en las comisiones, y como este acercamiento facilita su trabajo profesional:

Mucho, yo lo he notado mucho. Desde que estoy en las reuniones y participo activamente en proyectos lo noto muchísimo, porque antes mi participación en el módulo era exclusivamente el despacho haciendo entrevistas a los internos, y normalmente no son muy buenas noticias, desgraciadamente. Entonces la relación que tenían ellos conmigo era muy distante. A raíz de esto no sé si habrán visto que yo no solo soy la jurista, sino que también soy persona, entonces, ha cambiado mi relación con ellos y de ellos conmigo.

[...] Supongo que es tú das, tú recibes. Como yo me he acercado más, ellos también se han acercado más. [...] Incluso a nivel de confianza, y podemos llegar a hablar de cosas personales de la vida en general, esto antes era inimaginable con un perfil de interno tan duro que te hablen de su vida personal.

Esto me facilita mi trabajo, pero sí es verdad que a veces tienes que tomar un poco de distancia porque tienes que tomar decisiones. El hecho de que estés tanto con ellos en las reuniones y que hagas tantos proyectos y tantas cosas chulas hace que pierdas un poco de vista cuál es tu papel. Mi papel no deja de ser que soy la jurista, que no soy ni la colega, ni la educadora. [...] De hecho, ellos saben que cuando entran a una entrevista no se habla de otra cosa que de las cosas penales y penitenciarias. (Teresa)

Para Maria (PT3), el MPyC proporciona mostrar la parte más humana de los trabajadores, lo que facilita el cambio de actitud de las personas internas hacia los y las profesionales. Estos cambios facilitan el vínculo, la convivencia y el respeto:

Hemos dejado la función estricta del profesional, que era muy rígida; ahora es mucho más amplia y más flexible. Esto nos permite a todos los profesionales mostrar otras caras, y a ellos también les ha permitido mostrar otras caras hacia el profesional. [...] Cuando tú le das confianza a una persona, la otra persona se siente reconocida y hay una parte de deber y respeto hacia el profesional, y es una espiral que cada vez si se continúa trabajando se hace más grande. (Maria)

Roger (PT5) también opina que el mejor ambiente hace que el personal profesional tenga una actitud más abierta y se acorten las distancias con la persona interna: «Hay un buen ambiente y vas con una actitud abierta, de dar confianza, de no marcar demasiado distancias. El ambiente es relajado y distendido, puedes hablar con ellos de una forma más relajada sin pensar que me están evaluando». Según Rubén (PI3), el trato con todo el personal profesional es mucho más cercano: «el trato con el equipo de tratamiento es un poquito más cercano, con régimen también, y al final es como más cercano al mundo exterior de la calle».

Este respeto mutuo hace, según Roger (PT5), que haya un equilibrio en las relaciones: «en general, hay una buena armonía, hay respeto de que cada uno tiene su rol y tiene su posición».

Todo esto se traduce en buen ambiente en el módulo, porque Joan (PV1) opina que el equipo de tratamiento del módulo es serio y orienta a los internos en función de sus necesidades e intereses, y la mayoría de los internos saben cuál es el camino a seguir para conseguir una progresión penitenciaria:

El equipo de tratamiento también es bastante serio en cuanto a los PIT. Todo el mundo tiene un PIT, tiene alguna fecha de esperanza de salida si cumple enteramente los requisitos. Para orientarlos hacia las carencias que

tienen cada uno. [...] Y saben que si cumplen los ítems que les han puesto en el PIT, si las cosas están al día, pues tienen una propuesta de permiso dentro de su programa de tratamiento. Aquí, aparte de la climatología social que hay, que es buena. [...] cada uno tiene claro lo que tiene que hacer y se va autorregulando. (Joan)

Este vínculo creado a través del MPyC puede tener un efecto de dependencia hacia el equipo tratamental, ya que una de las preocupaciones de los internos que he ido captando en varias ocasiones es el temor de cambios de profesionales de tratamiento en el módulo. Dolors (PT2) opina que las personas son sustituibles, pero que en todo proceso se necesita un tiempo para asentarse y poder seguir continuando sin dificultades.

Cuando había cambios de equipo, los internos decían: «¡A ustedes no las van a cambiar!». Y les dices: «Pero es que no es un tema nuestro», no debería ser un tema nuestro. «Tú estás bien y tu proyecto debería seguir adelante exactamente igual, independientemente de quien está delante». Pero aún sigue siendo imprescindible. (Dolors)

Se observa la dependencia de los internos con el personal de tratamiento, ya que han establecido un vínculo emocional con quienes han visto crecer el proyecto de MPC, y han sido las personas que los han tratado con equidad y seriedad. Seguramente, a la trayectoria del MR 11 aún le falta consolidarse para empezar a volar con otro equipo de tratamiento.

Se pone de manifiesto que el MPyC ofrece una oportunidad tanto a las personas internas como al equipo de profesionales de relacionarse desde otra perspectiva, la más humana. Participar y formar parte activa por parte del equipo de profesionales en el MPyC fomenta la horizontalidad, ya que se comparte un objetivo común. Y esta horizontalidad ayuda a establecer relaciones de confianza y a fortalecer el vínculo, lo que se traduce en una mejora de la convivencia.

El equipo de tratamiento también explica que cuando interaccionas con las personas internas en un ámbito informal eres capaz de observar muchas

más cosas que cuando estás realizando una entrevista, porque estas no se sienten evaluadas:

A lo mejor lo ideal sería que fuera una cosa de equipo, porque lo que tú trabajas tiene que ver con tantas áreas del interno. [...] A mí me parece muy diferente lo que puedes ver en una persona cuando la tienes sentada en una entrevista que cuando la estás viendo moverse. Cuando tú te estás sintiendo que te están evaluando y que te están observando, a cuando tú te dejas ir y parece que nadie te mira, no tiene nada que ver. (Montse)

A veces esta información informal, tal vez es más valiosa o más auténtica que la que tenemos en el despacho, donde el interno se siente evaluado. [...] En el contexto del patio, donde no estamos en una entrevista, estamos hablando simplemente, me das tu opinión, yo la mía, hablamos de temas que no son de programas ni de delitos, ni de fechas, entonces, la gente se expresa más, se entrega más como es, sin tantos mecanismos de defensa, armaduras, y además te pueden ver más de tú a tú sin tener tan en cuenta el rol, que el rol marca mucho. (Roger)

En una entrevista estamos pensando algo muy puntual de esa persona, y no me permite ver cómo trata al resto de compañeros o cómo participa en actividad comunitaria de grupo. [...] Me da mucha más información a nivel de observación. (Maria)

Yo al principio estaba un poco al margen porque no sabía hasta qué punto yo podía participar [...] y Montse fue la que me animó. [...] Y a raíz de esto, todos los jueves habitualmente iba solo para escuchar, no para participar, para escuchar y para ver las dinámicas. Las reuniones te dan mucha información. Es la primera conclusión que saqué la primera vez, [...] fue, ¡madre mía, cuánta información estoy recibiendo hoy! Mucha más que en una entrevista, porque ves el carácter que tienen, si son más o menos agresivos, impulsivos, si callan, si saben escuchar o no, si solo hacen que hablar, si tienen tolerancia, si tienen iniciativa, si tienen capacidad de organización, tanta información, tantas cosas, cómo se moverán fuera, cómo se pueden relacionar fuera. Te da mucha, mucha información. (Teresa)

Según Cristina (PD1), el MPyC propicia situaciones en las que puedes conocer facetas nuevas de la población interna:

Se genera como un microclima en prisión, una sociedad en la que hay unas normas consensuadas y la gente adopta roles dentro de aquella sociedad, favorecedoras, no favorecedoras; y esto también tiene su valor. Aporta una información también interesante. Un tío que con este funcionamiento, por ejemplo, adopta un rol de mediador de conflictos y te resuelve situaciones de módulo, ayuda. Tu tienes un conocimiento de aquel tío que no te lo aporta otro modelo, [...] de alguna manera da un conocimiento más interesante. (Cristina)

El equipo de profesionales del MR 11 reconocen que el vínculo que se establece con las personas internas facilita la tarea profesional dentro de los programas específicos de tratamiento:

Porque a lo mejor te pueden ver como otra persona, no como un profesional con el que hay que mantener distancia, sino que hay una cercanía en otros temas, parece que hay como otra confianza. Y no puedes desconectar porque estés en un aula dando un programa. Y yo creo que también ayuda. [...] Porque en ese momento dejan de sentir que les estás evaluando. Que estamos haciendo algo conjunto. Influye. (Montse)

Se nota en el ambiente del día a día. Se nota cuando tú haces un programa. Y es un programa muy objetivo encaminado a trabajar el delito, y más en el MR 11, que hay delitos muy graves. La actitud con la que se sube al programa es diferente, no tiene nada que ver, el acercamiento de muchos de ellos a raíz de la gestión participativa hace que te facilite el vínculo y la participación. (Dolors)

Creo que el vínculo hace que en el programa se impliquen más. Para mí también, cuando tengo cierto vínculo con ellos, me siento más a gusto, más tranquilo, con más ganas de hacer el programa. [...] Sin vínculo es una relación muchas veces muy instrumental. (Roger)

Se pone de manifiesto que la posibilidad de interactuar por parte del equipo de tratamiento y de las personas internas en un contexto diferente al de una entrevista o una sesión de trabajo dentro de un programa específico ofrece la posibilidad de conocimiento mutuo. Estos espacios creados a través de actividades o proyectos hacen que las relaciones se humanicen y facilita conocer a la persona interna desde otro punto de vista.

A continuación se describirá cuál es la influencia del MPyC dentro del PIT, a partir de las relaciones establecidas entre la población interna y el personal de tratamiento. El PIT de la persona interna debe estar formado por una o varias actividades principales y otras complementarias. Este debe ser elaborado y revisado por el equipo multidisciplinar en los diferentes momentos pertinentes de la vida penitenciaria de la persona interna. Se considera que la actividad principal queda definida por los objetivos de trabajo esenciales del PIT, a partir de las variables etiológicas del delito, necesidades formativas, económicas o laborales. Las actividades complementarias son las que completan el PIT del interno, y se determinan a partir de los intereses que tiene. El equipo de tratamiento puede incluir aquellas que considere relevantes para cada persona interna, y el equipo del MR 11 da mucha importancia a las necesidades relacionadas con la ocupación del tiempo libre, el ocio y las relaciones sociales. Por lo tanto, el equipo tiene en cuenta la implicación de la población interna en las dinámicas del módulo para valorar su evolución:

El PIT tiene cosas marcadas, pero tiene espacios abiertos donde tú puedes poner lo que tú quieras. [...] Es como todo muy formal, pero luego dices: «Bueno, pero es que este señor además tiene un problema con el ocio, por ejemplo, o el tiempo libre». [...] Nosotros colocamos bastante que tiene que participar en actividades que no estén previstas en su PIT, no solo las que tiene en la parte del PMOC, hacer el programa, pero luego haz algo más y relaciónate. Se tiene en cuenta cómo ellos se implican en las dinámicas del módulo para valorar la evolución. Que ellos sean conscientes de qué les aporta mejorar la calidad de vida. (Montse)

Dolors (PT2), también cree que se debe dar más relevancia en el PIT a las actuaciones, participaciones y conductas de las personas internas en el MPyC:

En el PIT sería perfecto que se le diera la importancia que tienen las comisiones y la gestión participativa, y lo que implica que un interno se involucre en estas historias, y que se le diera la importancia que tiene.
(Dolors)

Todo el equipo de tratamiento del MR 11 afirma que en las actividades, jornadas y eventos que tienen lugar dentro del MPyC se trabajan valores y habilidades que tienen mucho que ver con algunos aspectos de los programas de tratamiento. Estos aspectos están incluidos en PIT, pero se trabajan de una forma mucho más práctica y vivencial. La observación del día a día te da más información sobre la persona interna, sea para corroborar o no su evolución:

Cuando tú comentas con un interno el PIT, tú colocas los objetivos que tiene que trabajar. Tampoco pones: «Y lo voy a hacer así». Tú dices: «Con este señor hay que... me lo invento... hay que trabajar las habilidades sociales», y lo haces en un programa y lo haces en una tutoría y lo haces en el día a día con el modelo de participación. [...] Todo lo práctico, es como más efectivo. (Montse)

Los internos que están participando en las comisiones están haciendo un DEVI cada semana, resolución de conflictos, canalización de emociones, educación en valores, pero no son conscientes, pero lo están haciendo. Poner en práctica lo que trabajan en la teoría. [...] Estás trabajando muchas cosas indirectamente, no lo estás haciendo con un pizarra diciendo esto es empatía o eso solidaridad o eso es responsabilidad, pero lo están haciendo en las asambleas, quiero decir, son herramientas que están trabajando, de otra manera, a veces parece que son actividades lúdicas, pero dentro de lo lúdico también estás trabajando valores, estás trabajando un montón de cosas que no todo es el programa. (Dolors)

El hecho de que este señor pueda trabajar en equipo, sea con la barbacoa, me permite que en la próxima entrevista, pueda pasar un reconocimiento a

esta persona y le diga: «la otra día te estuve observando y tengo que felicitar porque me gustó mucho como lo gestionaste con el resto de compañeros». [...] Evidentemente, trabajar la autoestima permite que podamos ser autocríticos después conjuntamente en lo que le pasa. (Maria)

Estamos valorando la impulsividad. [...] Me ha dicho que controla mucho, que no es impulsivo y que siempre piensa antes de actuar, y en el día a día ves que enseguida salta, esta observación es más auténtica que lo que te ha podido escribir en un ejercicio o decirte en un programa. Son informaciones que cuantas más tuviéramos, mejor. (Roger)

De estos comentarios se deduce que la información que recibes de la población interna a través de su participación en el módulo es una herramienta que se tiene en cuenta en la valoración de la persona interna. Dentro del MPyC se trabajan implícitamente y de forma práctica objetivos planteados en el PIT, a partir de diferentes situaciones informales que facilitan un conocimiento más profundo de la persona interna. Este conocimiento permite al equipo educador valorar el proceso evolutivo de la persona privada de libertad.

A pesar de estos cambios que tienen lugar dentro del MPyC, la población interna no es que confíe más en la institución, sino que lo vinculan más a lo personal, con las personas que están delante, tal y como comenta la Dolors (PT2):

Los internos confían en ellos. Siguen a las personas que están delante durante el proceso. Es un tema muy individual, de con quién te toca trabajar y con quién vinculas. No confían en la institución, no porque la institución haga nada o deje de hacer, sino porque hay mucho discurso antisistema en estas casas. No lo verbalizan, pero sí te dicen: «Confío en ti, que sé que estás aquí, y en Montse». (Dolors)

Aunque Montse (PT1) comenta que, en cierta medida, sí que aumentan la confianza en la institución cuando ven que los proyectos que van presentando siguen adelante:

Yo creo que alguna vez incluso lo han dicho: «Lo veis, nos están dejando hacer todo porque ven que estamos funcionando». [...] Los internos saben que si van tirando bien, ellos [refiriéndose a la Dirección del centro penitenciario] van a confiar más, pero a la inversa igual. Cuando los internos ven qué les van dando, van confiando más. (Montse)

Jose (PI1) comenta que el centro les ha había concedido la mayoría de peticiones hechas, y está satisfecho del trato que reciben de los profesionales: «Todo lo que hemos pedido se nos ha dado, y hemos hecho muchas peticiones, solo una se nos ha denegado. [...] Por todo lo demás, por parte del centro, yo no tengo ninguna queja por parte de ellos».

Del comentario se desprende que aunque la persona interna se resiste a confiar en la institución, ya que es la institución la que lo retiene privado de libertad, es capaz de reconocer los beneficios concedidos por la institución obtenidos gracias a su esfuerzo y su trabajo a través del MPyC. Aunque principalmente la confianza de las personas internas viene condicionada por la forma de trabajar de su equipo de tratamiento.

A continuación se explicará la importancia de la implicación de todo el equipo de tratamiento. Según Montse (PT1), cada vez hay más profesionales del equipo participando activamente, lo que hace que el proyecto continúe independientemente de las personas que haya trabajando:

Yo creo que ha cambiado también porque han cambiado las personas. Creo que estamos funcionando más como equipo en este sentido. Por ejemplo, la jurista, no únicamente en la asistencia a las comisiones, sino en proponer proyectos, se nota. Hoy, por ejemplo, pensaba, hasta hace poco pensaba: yo me voy de vacaciones y esto se para, y hoy me planteaba bueno, yo no estoy, pero esto continua. Si, ahí, ha habido un cambio. (Montse)

Para Cristina (PD1) y Mònica (PD2), es indispensable que todos participen en el MPyC, cada uno en su área específica, porque es un modelo que implica a todos los y las profesionales que tratan con los internos y las internas en el día a día:

Todo el equipo, todos. Y no solo el equipo de tratamiento (jurista, psicólogo/a, educador/a social, etc.), los funcionarios, el médico, el maestro, todo aquel que participa de manera activa de manera diaria debe participar. [...] Cada uno dentro de su área tiene que hacer su trabajo. (Mònica)

Según Teresa (PT4), es un giro en la forma de trabajar por parte de todos. Aunque dentro de sus tareas no se especifique que debe formar parte del MPyC, sí que es su función es conocer a las personas internas para poderlas valorar: «Mis funciones dentro del reglamento estrictamente no dice nada de que debes estar, pero sí es verdad que forma parte de nuestro trabajo conocer a los internos».

Para Teresa (PT4), el conocimiento que se tiene de las personas internas por parte de todo el equipo hace que las decisiones de equipo sean más fáciles de tomar:

Es muy importante que el equipo esté unido porque conocemos más a los internos y eso nos da muchas herramientas para luego tomar decisiones, después, en las reuniones conocemos tanto a los internos que es muy fácil tomar decisiones porque los conoces a nivel personal. (Teresa)

También para Rubén (PI3) es importante que cuantos más profesionales participen en el proyecto, mucho mejor, para crear vínculo y confianza:

Mientras más gente profesional trabaje y sea más cercano a nosotros, es mucho más beneficioso para todos. [...] Al participar más gente, llega el momento en que creas ese vínculo, ese hielo que a veces hay de por medio se rompe y hace que sea más fácil tener esa pequeña confianza. [...] Al final, llega un momento en que es mucho más fácil trabajar. (Rubén)

Jose (PI1) también es de la opinión que cuantas más personas colaboren con el proyecto, más fácil será conseguir el objetivo: «No se obligatorio, pero esto de qué se trata, de que recordamos todos, o de que remen diez, o de que remen veinte, si remamos todos llegaremos antes a la orilla, eso está más claro que el agua».

El efecto de la presencia de otros miembros del equipo de tratamiento que no son habituales en las reuniones del MR 11 se destaca en el Diario de campo:

Ha sido una reunión muy numerosa, con bastantes profesionales. Ha estado muy bien que otros profesionales del módulo vean cómo se realizan las reuniones y qué se habla. Al venir más profesionales, creo que ha animado a otros internos a subir a escuchar qué se estaba diciendo en la reunión.
(Diario de campo)

Para Glòria (PJ2), la participación de todos los agentes que trabajan con las personas internas debe ser de manera cohesionada, y este trabajo de equipo en clave transversal se debe empezar a construir, porque no hay esta tradición en el sistema penitenciario:

Tener a estos técnicos cohesionados y trabajando transversalmente, lo que es complicado porque nosotros tampoco tenemos esta tradición de trabajar en equipo. Los equipos tienen profesionales de los diferentes ámbitos, pero el trabajo transversal se ha de construir. (Glòria)

Se constata la relevancia del conocimiento del MPyC de todo el equipo de tratamiento del módulo, y se resalta la importancia de la implicación activa de estos, ya que el proyecto será más rico.

6.5.3. Los agentes exteriores como conectores con la sociedad

Las relaciones con el exterior son importantísimas para las personas privadas de libertad, dan a la población interna aire fresco a sus vidas. Los agentes externos hacen que la persona interna mantengan un contacto vivo con el exterior. Según Pau (PJ1), esta conexión con agentes externos es vital para la población interna, para retornar a la sociedad con recursos externos:

Es vital por muchas cosas, porque quien entra en el medio penitenciario debe retornar a su origen, a su barrio, a la familia, [...] debe retornar a la red de recursos externos. [...] Los agentes externos son una normalización del hecho penitenciario. (Pau)

Para muchas personas internas, el único contacto que tienen con el mundo exterior es su relación con los profesionales del centro. Dolors (PT2) explica la importancia que tiene para una persona interna que está cerrada durante un periodo largo de tiempo tener contacto con el exterior, afirmando que les ayuda a normalizarse y romper el estigma que llevan desde antes de entrar en prisión:

Tienes que pensar que aquí hay muchos internos diferentes, con muchas condenas diferentes, pero cuando estamos hablando de determinados perfiles, de seis, diez años de condena. Muchos de ellos entraron aquí cuando tenían veinte, veintidós, veinticinco. Que se van a los treinta y cinco, que toda la vida antes siempre ha sido una vida muy ligada a la delincuencia o a bandas latinas. Cuando a esta gente la colocas en un entorno completamente diferente al suyo, con agentes externos dentro de prisión o saliendo ellos fuera, ellos se sienten parte de un grupo que los trata como personas normalizadas, de un entorno social normalizado, no estigmatizado. [...] Su esencia allí sale. Y esto es brutal porque ellos mismos flipan. (Dolors)

Teresa (PT4) opina también sobre la influencia de la entrada en prisión de agentes externos: «Es una manera de que la sociedad entre dentro de la prisión, lo que se encontrarán fuera pues intentarlo un poco, que lo puedan encontrar aquí». Y al mismo tiempo, que conozcan actividades que desconocían:

Como, por ejemplo, lo del claqué, quizás no lo harán fuera, porque seguro que no van a ver un espectáculo de claqué, ni un espectáculo de danza, ni una obra de teatro, ni irán a una jornada sobre las mujeres. [...] Se hace para que vean que fuera se hacen estas cosas y que tengan la posibilidad de, si quieren, hacerlo, porque probablemente antes de entrar en prisión lo desconocían. (Teresa)

Según Cristina (PD1), las personas internas tienen una implicación más auténtica cuando tienen contacto con personas del exterior y les ayuda a normalizar la situación de privación de libertad, sin juicios, ni perjuicios:

Con gente de fuera no deben hacer este papel, porque la gente ni los juzga ni tiene capacidad para decidir estas cosas. Hay más autenticidad y más

sinceridad, hay una implicación más real. [...] También ayudan muchísimo a normalizar. La gente de fuera aporta lo de fuera a dentro de la prisión de manera real, y es muy importante. (Cristina)

Según Montse (PT1), la participación de la población interna en el exterior debe ser mediante salidas programadas y para hacer tareas rutinarias que se pueden encontrar en la calle, mucho más prácticas: «pues vamos a aprender a comprar..., una cartilla del banco, vamos a aprender a utilizar transportes públicos, entonces tira tú solo». Para la misma Montse (PT1), la relación con el exterior se debe potenciar mucho más para facilitar a la población interna recursos que puedan serles útiles cuando salga en la calle:

La relación con el exterior creo que es una de las cosas que nos falla aquí. ¡Que haya comunicación con el exterior!, ¡que haya relación, es importantísimo! De hecho, tendría que haber mucha más y no tanto de que entraran, sino de que ellos salieran, que entren también. Porque, al fin y al cabo, no dejan de ser relaciones y recursos para ellos afuera. Ha venido gente, [...] pero ha sido como colaboraciones muy puntuales, y yo creo que tiene que ser un contacto pues más continuado. Que cuando salga tenga recursos y sepa a dónde ir, tanto a nivel laboral como de tiempo de ocio. (Montse)

En este sentido, Montse (PT1) opina que la Administración debe implicarse más para conocer de primer mano las necesidades de las personas internas y ajustar los recursos a sus demandas:

Claro, hay entidades que vienen, que son entidades colaboradoras que cobran una subvención, hay gente que ha venido que ha hecho una intervención puntual y es gratuito. Yo creo que tendrían [hablando de la SGPRS] que implicarse, tendrían que conocer cuáles son las necesidades. La gente tiene otras inquietudes y quiere hacer otras cosas. (Montse)

La problemática que plantea Dolors (PT2) es el abuso que se hace del voluntariado, y critica a la Administración por utilizar a este voluntariado como respuesta a sus carencias:

La falta de recursos económicos o humanos, estira [hablando de la Administración] del voluntariado o estira de un MPyC, que se gestionen los internos o no ¿tiene algo que ver? O sea, las carencias del propio sistema se cubren a base de voluntariado. El abuso del voluntariado es crónico y dramático. (Dolors)

Siguiendo en esta línea, Añaños-Bedriñana y Yagüe (2013) afirman que las políticas sociales necesitan el compromiso y el apoyo de las instituciones y de las entidades:

El sistema penitenciario español [...] pues trata de ser coherente con el sentido que da a la pena de privación de libertad en su normativa legal y en respuesta a los principios de la Pedagogía Social. Pero en este camino no puede faltar el apoyo y compromiso de las instituciones comunitarias responsables de políticas sociales concretas y de las entidades de nuestro entorno geográfico implicadas en los objetivos en los que nos encontramos trabajando (p. 13).

Se constata la necesidad de que la población interna mantenga contacto con el exterior a fin de romper la estigmatización que hay dentro de prisión y así establecer relaciones más auténticas con personas del exterior que no tienen ninguna relación con su proceso rehabilitador dentro de prisión. Se manifiesta la necesidad de potenciar las relaciones con entidades o asociaciones en función de las demandas de la población interna para vincularla con redes exteriores una vez salgan en libertad.

Se pone de manifiesto que la Administración debe implicarse más en este acercamiento a la vida del exterior y conocer cuáles son las necesidades reales de la población interna. Se remarca también que las carencias económicas y personales de la Administración Pública deben dejar de suplirse con la voluntariedad.

La participación de agentes exteriores dentro del MPyC son una de las principales demandas de las personas internas. Esta participación puede tener diferentes duraciones. A continuación se describirán algunos ejemplos. Una actividad puntual que se han realizado en el MR 11 es la actividad de

claqué dentro del marco del Día Internacional de Claqué: «Hoy han venido dos chicas a hacer una muestra de lo que era el claqué al MR 11 y han dejado boquiabiertos a todos los internos y también a los profesionales que asistimos. Han contaminado el ambiente con música y risas». (Diario de campo)

Otras intervenciones de agentes externos son puntuales, pero que se van repitiendo regularmente:

- La visita de las familias comentada anteriormente en el «Día de las familias» que se organiza una o dos veces al año.
- Taller de *cocolocos*: chica voluntaria de Sant Joan de Déu que viene en ocasiones puntuales para enseñarles cómo se elaboran los *cocolocos*, los beneficios de su venta se destinan a la investigación contra el cáncer infantil.

También hay otras intervenciones que son regulares y constantes:

- Taller de ofimática: una monitora de la empresa Andróminas da clases de ofimática en los módulos del MPyC.

Y por último, intervenciones que se realizan durante un periodo de tiempo determinado:

- Actividad de Mindfulness: durante un período de tres meses, dos personas formadas y voluntarias que realizan este curso en el exterior vienen semanalmente; primero realizaron el curso en el MR 7 y luego en el MR 11. Para Rubén (PI3), esta actividad está suponiendo un cambio de mentalidad para poder afrontar su día a día y rebajar el estrés de estar encarcelado:

Pues la verdad que Mindfulness está siendo una actividad de mucho provecho. Nos está enseñando muchas herramientas para no entrar en esos bucles de pensamientos negativos, y a través de la herramienta de la respiración nos están enseñando técnicas de cómo poder gestionarlo, bajar esa intensidad, ese estrés. (Rubén)

Según Montse (PT1), este tipo de actividad aporta a la población interna una serie de herramientas para utilizar tanto en el centro penitenciario como fuera. La misma Montse (PT1) puntualiza que este tipo de conocimientos son realmente significativos cuando las personas son capaces de interiorizarlos:

Me parece muy bueno que ellos tengan estas opciones. Tiene que haber gente de la calle que esté dispuesta, porque con nosotros no cabe. Pero. como en todo, empiezan 16, acaban 8, pero de esos 8 igual hay 6 verdaderamente han sacado un partido, han visto que han conocido algo diferente y que a lo mejor lo aplican a partir de ahora. [...] Tú le vas a dar unas herramientas, pero él las tiene que querer coger y luego él tiene que decir la suya y él tiene que hacerse suyo esos conocimientos como él pueda. Para mí es la única manera, que eso es significativo. (Montse)

A la actividad de Mindfulness se invita a los profesionales en días puntuales a compartir sesiones de meditación conjuntamente con los internos, y en una ocasión que asistí recogí mis impresiones en el Diario de campo:

Es un momento emocionalmente diferente, compartir una actividad de meditación de personal profesional e internos no es una actividad muy común en los centros penitenciarios. [...] Hay un silencio absoluto, exceptuando a alguien que se ha centrado tanto que está roncando, pero aparte de este ruido solo se oye la voz de la conductora de la actividad. Finalmente, me centro en sus palabras y consigo adentrarme con la meditación. La actividad dura unos veinte minutos, y a partir de ahí todas las personas presentes nos incorporamos, nos vemos las caras y siento el relajamiento generalizado en la sala.

A partir de aquí, la sesión continúa y se nos invita a las profesionales asistentes a seguir con la sesión, todas damos las gracias, pero aquel era su espacio y los dejamos que sigan con la sesión. [...] Realmente ha sido una sesión muy constructiva, porque ha sido un aprendizaje para todos los participantes ya que en ese momento tanto internos como nosotras, las profesionales, estábamos en igualdad de condiciones meditando. (Diario de campo)

- Taller de «Resolución de conflictos»: una entidad externa ofrece este taller de cinco sesiones. Rubén (PI3) explica que le ha ayudado a identificar situaciones donde la comunicación asertiva es mucho mejor que la reacción impulsiva:

Eran 5 sesiones. Un conflicto te puede salir tanto aquí en prisión como en cualquier sitio. Saber resolverlos desde un clima tranquilo, con una conversación asertiva, usando pequeñas técnicas que a veces no te sabes dar cuenta en caliente. Yo también reaccionaba así. Te hacen darte cuenta, te identifica y haciendo únicamente esto ganas mucho. Y yo ya me las aplico. (Rubén)

Según el PM MPyC, los representantes de las comisiones son los encargados de mediar cuando surge algún problema, y este es el objetivo principal del taller de «Resolución de conflictos», y Rubén (PI3) explica cuál es la tarea de los mediadores:

Nosotros actuamos en primera instancia si pasara cualquier cosa intentando mediar por las dos partes. Intentamos hablándolo y con todas las herramientas que aquí nos dan con el programa de resolución de conflictos. [...] De momento no he tenido que aplicarlas, veo el comportamiento bastante correcto. (Rubén)

Para Cristina (PD1), el taller de «Resolución de conflictos» es una manera ágil y amable de resolver algunos problemas que pueden surgir en un módulo, evitando en algunos casos que se haya de expedientar a alguna persona interna:

Sin tener la ambición de que no haya expedientes disciplinarios, sino tener la ambición de que los problemas de convivencia cotidiana se puedan resolver de una manera más ágil y más amable. Creo que está bien para ellos que no tengan que trascender a nivel de expediente disciplinario. [...] Que tengan herramientas para resolver conflictos con los iguales. (Cristina)

Para Pau (PJ1) es una buena fórmula para que no haya tantos expedientes disciplinarios, y los conflictos se solucionen a través de la mediación:

Que la resolución de problemas sea guiada con los internos por una vía de mediación y no por la vía administrativa es un buen sistema. [...] Que dos personas, por ejemplo, que se han peleado, puedan tener una convivencia normalizada en un mismo espacio de vida. No son amigos del alma, no pasa nada, pero deben seguir conviviendo en el mismo espacio y esto es un poco lo que se busca. (Pau)

Estas son algunas de las actividades que se realizan en el MR 11 como MPyC. Se refleja que todas las actividades potencian de alguna forma u otra la socialización con personas externas al sistema penitenciario. Los agentes externos ofrecen a la persona interna relacionarse sin perjuicios y sin filtros. Asimismo, ofrecen la posibilidad de conocer actividades y recibir formaciones que no forman parte de las tareas del equipo profesional del centro. Por otro lado, hace posible romper con la estigmatización a la que los centros penitenciarios han estado siempre ligados.

Joan (PV1) comenta que, generalmente, la Administración no se ha encargado de visualizar todas estas actividades que se realizan en la prisión y promocionar los avances que hacen las personas internas dentro de prisión:

Nadie, incluso nuestra propia administración, se ha encargado [...] de hacer una publicidad en positivo. «Malaurament» [desgraciadamente], como se suele decir, las pocas noticias que suelen salir de las prisiones siempre son por temas feos o sea, temas que genera un cierto morbo al que lo lee.

Porque claro, el decir que en una prisión todo funciona bien y que se está trabajando con los internos, que han mejorado; [...] que esta persona que no tenía hábitos laborales, está trabajando; se ha sacado la ESO, que incluso hay alguno que están estudiando carrera; que están adquiriendo responsabilidades que en la calle no tenían y un largo etcétera, eso a lo mejor no interesa de cara a la sociedad, no vende. Una prisión feliz, no vende. [...] Y vivimos en esa hipocresía social, esa doble moral. (Joan)

Como queda patente, en los centros penitenciarios se realizan multitud de actividades y proyectos para la mejora de la convivencia, y pretende como fin último el retorno de la persona interna a la vida en libertad, habiendo

trabajando sus carencias y sus necesidades para que no vuelva a reincidir. Todas estas actividades y proyectos son gestionados por numerosos profesionales de los centros penitenciarios que están motivados y creen en el cambio. El esfuerzo y la dedicación de todas estas personas se ve en contadas ocasiones reflejado en algunos medios de comunicación. Esta investigación es una muestra de la profesionalidad y el trabajo de un grupo de personas que creen en un proyecto, el MPyC.

7. Conclusiones y propuestas

Los objetivos propuestos en este estudio y que han guiado las conclusiones son:

- a.** Analizar el proceso de implementación del MPyC en el MR 11.
- b.** Recoger las percepciones de los diferentes agentes directos e indirectos del MPyC: el personal técnico de la SGPRS; la Dirección del centro penitenciario Brians 2; los trabajadores del centro penitenciario que trabajan en el MR 11, y los internos que residen en él, del funcionamiento del MPyC.
- c.** Describir los impactos psicosociales del MPyC en el MR 11.
- d.** Realizar propuestas de mejora para la implementación del MPyC en otros módulos.

7.1. Conclusiones

7.1.1. Aplicación del MPyC en los módulos

1. La aplicación del MPyC debe tener en cuenta una serie de variables, y las características de la población interna es una de ellas. La forma en que se ha de llevar a cabo un MPyC no es cerrada, ni estandarizada, cada centro y cada módulo tiene que buscar las herramientas y los mecanismos necesarios para llevar a cabo este modelo en función de las necesidades de las personas internas.

7.1.2. Los cambios en el espacio

2. Los resultados han mostrado que si el espacio disponible en los módulos es muy limitado se produce una asfixia psicológica que puede acarrear graves afectaciones en el estado anímico de la persona interna. Asimismo, el estado físico en que se encuentran las dependencias es un factor que puede incidir también en este estado anímico, tanto de la población interna como de los y las profesionales que trabajan en él. La apertura de los espacios en el MR 11 y su mantenimiento proporcionan al módulo cambios importantes de sensaciones y percepciones.

3. El estudio muestra que la apertura de los espacios ofrece no solo una diversificación de la concentración de personas internas dentro del módulo, sino que posibilitan participar en diferentes actividades para que la población interna ocupe de manera voluntaria su tiempo de forma lúdica, educativa y deportiva. La persona interna decide qué espacio ocupa en función de sus necesidades o deseos.
4. La ocupación del espacio y del tiempo ofrece a las personas internas una descompresión de la presión y la tensión de estar privadas de libertad. Esta liberación se traduce en un cierto estado de bienestar que hace disminuir los incidentes y las peleas, y fomenta un clima de tranquilidad.

7.1.3. El quebrantamiento de la dependencia penitenciaria

5. En el apartado de resultados ha quedado patente que la institución penitenciaria tiene muchas carencias para potenciar un aprendizaje significativo para las personas internas en el cumplimiento de su pena. El sistema penitenciario catalán tiene una serie de herramientas tratamentales que intenta que esta rehabilitación y reinserción sean posibles, pero debe ir más allá. La reinserción y la rehabilitación no es posible si el propio sistema contempla que una persona privada de libertad puede convertirse en un parásito penitenciario, finalizar su condena y retornar a la sociedad una vez cumplida su condena. El MPyC es un método que puede aportar elementos nuevos al sistema penitenciario e incentivar a las personas internas, tal y como queda reflejado en los resultados.
6. Los resultados muestran que cuando la persona interna entra en un centro penitenciario debe aprender a convivir y a adaptarse a las normativas y reglas establecidas en el centro. Dentro del centro, la población interna tiene su rutina diaria establecida y pautada por el propio sistema. Este hecho, sin embargo, afecta a su autonomía, y se ve afectada también su autoestima, aspectos que son imprescindibles para la vida en libertad. Los resultados muestran cómo el MPyC busca una vida lo más normalizada posible a partir de situaciones similares a las que se pueden encontrar una vez dejen de ser unas personas presas.

Esta normalización pasa por tomar decisiones y asumir responsabilidades y encargos similares a la vida en libertad, al no dotarlos de las herramientas necesarias para conseguirlo.

7.1.4. Las resistencias personales y profesionales

7. A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que para llevar a cabo el MPyC es imprescindible que todos los agentes involucrados en el proyecto estén motivados para hacerlo.

a. La población interna. Las personas internas han de querer participar en un proyecto comunitario para la mejora de su convivencia en el módulo. Los resultados muestran que debe ser el propio interno o interna quien debe emprender la determinación para asumir la responsabilidad del cambio. El MPyC es un instrumento que no hará que la persona interna sea un ciudadano modélico. Tampoco alcanzará ni la rehabilitación ni la reinserción de la población interna, pero sí que hará posible que esta persona tenga herramientas suficientes para poder elegir cuál quiere que sea su presente en el módulo y quizás su futuro en libertad.

Según el estudio, es necesario convencer a la población interna, sea cual sea su actitud ante la pena privativa de libertad: resentimiento, desmotivación, enojo, violencia..., de que participen de forma activa en su vida en el módulo. Estas situaciones, tal y como se ha recogido en el estudio, no son un impedimento para llevar a cabo el modelo, ajustándolo a sus necesidades.

b. El personal de vigilancia. Los resultados muestran que la pérdida de poder y cambiar el método de trabajo son las principales resistencias por parte del personal de Interior. Pero, a través de los resultados se pone de manifiesto que se gana poder, porque se gana respeto. Por otra parte, los resultados muestran que para dar más riqueza al MPyC, el personal de Interior que forma parte del proyecto debe participar de forma mucho más activa en el proyecto.

c. El equipo de tratamiento. El estudio muestra que las metodologías de trabajo han evolucionado en los últimos años y el tipo de población penitenciaria, también. Por lo tanto, los resultados muestran que los y

las profesionales de los equipos de tratamiento deben adaptarse a esta situación.

- d. Según muestran los resultados, las resistencias detectadas en los dos colectivos anteriores está causado en muchos casos por el desconocimiento del funcionamiento y la metodología del MPyC, también por la poca predisposición de salir de la zona de confort, y por último, el trabajo extra que supone trabajar en un MPyC. Sin embargo, según los resultados obtenidos, este trabajo extra hace que se trabaje más a gusto y haya menos conflictos en el módulo. Según el estudio, estos cambios de metodología y actitud deben venir acompañados de una formación adecuada.
- e. Esta investigación también constata la importancia de que el personal penitenciario debe sentirse a gusto con esta metodología de trabajo, y por tanto, debe ser voluntario.
- f. Los resultados muestran la importancia de la motivación tanto de la población interna como del personal penitenciario para que tenga éxito.

7.1.5. Las evoluciones sociales de los internos en el MPyC

- 8. El estudio muestra que en el MR 11 el diálogo entre los agentes que viven y trabajan en él ha comenzado a potenciarse a partir del MPyC. La mejora del clima social ha pasado por establecer puentes de diálogo entre las personas internas para lograr metas comunes. Los resultados muestran de qué manera a partir del modelo se intenta que sea la población interna quien lidere diferentes acciones para cuidar el módulo y dinamizarlo, para responsabilizarse y hacerle partícipe de su vida en prisión. También queda reflejado en los resultados que este aprendizaje necesita tiempo para que las personas internas se hagan suyo el espacio.
- 9. Siguiendo el apartado anterior, uno de los objetivos para mejorar la vida en prisión de la población interna es fomentar su participación en el módulo. Las personas internas, en general, no deciden en qué módulo quieren vivir, y están obligadas a seguir su programa de tratamiento si quieren evolucionar en su trayectoria penitenciaria. Los resultados

apuntan a que, teniendo en cuenta que las personas internas no deciden su ubicación, se debe respetar el hecho de que no quieran formar parte del modelo. Para potenciar la máxima participación, el estudio muestra que son las personas internas las que proponen, organizan y participan de los proyectos y actividades. Los resultados también muestran que el personal de tratamiento lo que tiene que hacer es fomentar la participación del máximo número de internos o internas posibles, y esto significa diversificar el tipo de propuestas y alentar a aquellas personas internas más pasivas a hacer propuestas que les pueda motivar .

10. El estudio muestra que la organización de cualquier evento hace posible que las personas internas, que normalmente no se relacionan entre ellos, tengan que hacerlo. Este espacio facilita encontrar afinidades que en otros casos sería difícil de encontrar. Los resultados nos dicen que aunque la participación y la implicación de las personas internas no es la misma, incluso la menos activa formará parte de alguna en algún momento. Todo un éxito. Al mismo tiempo, las actividades propuestas muestran que el resultado obtenido ofrece una ventana abierta a la normalización de una sociedad plural y ayuda a romper con la estigmatización que se tiene de las prisiones.
11. Los resultados obtenidos muestran la aparición de valores aparentemente impensables dentro de un colectivo privado de libertad: la solidaridad. Muchos de los proyectos que se han presentado y se presentan en las comisiones de trabajo tienen relación con la aportación monetaria o material a colectivos con diferentes tipos de dificultades. Queda demostrado que el MPyC da la oportunidad a la población interna de participar en proyectos solidarios y trabajar el concepto de empatía, tan necesario en los seres humanos, y mucho más con personas que han cometido un delito. Los motivos por los que forman parte de este tipo de proyectos son diversos, pero la experiencia, según los resultados, aporta bienestar personal a los y las participantes.

7.1.6. La humanización de relaciones dentro del MPyC

12. Las relaciones entre la población interna y el personal de Interior no han sido fluidas históricamente hablando. El análisis de los resultados en el

MR 11 muestra que tanto los internos como el personal de vigilancia tienen ciertas resistencias a la hora de sentarse juntos. Aún así, los resultados revelan que las relaciones entre los agentes que participan en el MPyC se ven modificadas, pues ofrece un espacio de diálogo común. A través de las comisiones, las personas internas y el personal de Interior discuten e intercambian opiniones sobre aspectos relacionados con la mejora del módulo. Se constata que el modelo ofrece una oportunidad para acercar a dos colectivos que no necesariamente tienen que estar enfrentados por el papel que juegan dentro de un centro penitenciario.

13. La sociedad va cambiando y la población interna también, pero los tópicos son difíciles de romper y, sobre todo, en el sistema penitenciario, ya que estos tópicos están supeditados a diario por los muros, las rejas, y las concertinas. Es por este motivo que, a pesar de estar trabajando dentro de un MPyC, los resultados muestran que algunas de las resistencias de acercamiento entre los dos colectivos siguen existiendo.
14. El estudio recoge que el vínculo que se establece entre el personal de tratamiento y las personas internas es uno de los elementos clave en cualquier módulo, pero es fundamental en el MPyC. La participación de los y las profesionales en las reuniones de las comisiones, en las actividades, los proyectos y los eventos fomentan la horizontalidad del proyecto. Los resultados muestran que el MPyC fomenta el acercamiento tanto de las personas internas como de los y las profesionales de tratamiento, lo que facilita establecer vínculos de confianza difíciles de conseguir únicamente dentro de los programas de tratamiento o a través de entrevistas. Esta confianza también tendrá efecto sobre la amplitud en la mirada de las personas de tratamiento hacia la persona interna. El análisis de los resultados nos conduce a la afirmación de que esta confianza mutua tendrá un efecto directamente proporcional en el clima del módulo.
15. Los resultados muestran que, a través de las actividades y proyectos del MPyC, el personal de tratamiento recibe mucha información sobre las personas internas. Dentro de los programas específicos de tratamiento se trabaja desde un punto de vista teórico, y gracias al

MPyC, se puede corroborar si la persona interna aplica o no en la práctica los conocimientos teóricos.

16. Los resultados obtenidos determinan que, en el MPyC, el logro de los objetivos planteados dentro de su PIT tendrán lugar tanto dentro como fuera del aula. Esta valoración será más completa cuantos más profesionales participen del MPyC, porque contribuirán a dar su perspectiva profesional y personal de la trayectoria penitenciaria de la persona interna. El trabajo transversal entre los profesionales y el compromiso de todo el equipo facilitará que la persona interna, en cierta medida y según los casos, tenga más confianza en la institución.
17. El estudio remarca la participación de los agentes externos que participan en las actividades, talleres o formaciones que se realizan dentro del centro penitenciario, concretamente dentro del MPyC. A través de los resultados se pone de manifiesto la demanda de agentes del exterior y no tanto de personal voluntario para afrontar las solicitudes demandadas por la población interna, consecuentemente la necesaria implicación de la SGPRS en este sentido.
18. Los resultados muestran que las peticiones de cursos y actividades de la población interna facilitan la entrada de personal del exterior que renuevan el oxígeno que hay dentro de los centros penitenciarios. Esta normalización con el exterior de los centros penitenciarios potencia la transparencia y el compromiso de la institución para la mejora en su funcionamiento según los resultados obtenidos.

7.1.7. La Dirección del CP como catalizador del MPyC

19. Los resultados muestran el largo proceso que se debe hacer en el ámbito modular para llegar a presentar una actividad o proyecto dentro del MPyC. Este trabajo requiere semanas y en algunos casos meses. Se inicia con la presentación de la idea del proyecto, después debe haber el consenso de las comisiones para sacarlo adelante, seguidamente, se elabora el proyecto, se aprueba en las comisiones y se eleva a Dirección. A partir de aquí, es la Dirección del centro quien debe dar el visto bueno. Si se aprueba, la capacidad organizativa modular, se pone en marcha, y la motivación de la aprobación de ese proyecto produce un

alto grado de adrenalina en el módulo, tal y como queda reflejado en los resultados.

20. Se constata, a partir de los resultados obtenidos, que cuantas más propuestas aprobadas por Dirección, más motivación hay en los módulos de participación. Las actividades y los proyectos llevados a cabo alientan a la población interna y fomentan la implicación en el MPyC.

7.2. Propuestas de mejora para la implementación del MPyC

1. Aplicar el MPyC en cualquiera de los módulos residenciales si los agentes implicados están motivados para transformar las realidades existentes.
2. Ofrecer la posibilidad de que sean las personas internas de los MPyC en funcionamiento los que promocionen estos modelos al resto de los módulos.
3. Habilitar el máximo de espacios posibles con las actividades propuestas por las personas internas con el fin de potenciar su autonomía y autoestima, teniendo en cuenta siempre la seguridad.
4. Responsabilizar a las personas internas y dotarlas de la autonomía suficiente para que tomen decisiones y tengan el derecho de equivocarse y no vetarles ningún proyecto por el esfuerzo extra que suponga a los y las profesionales.
5. Buscar estrategias y métodos para motivar al personal penitenciario con el objetivo de que se involucren en el MPyC a partir de las experiencias de los y las protagonistas del MPyC.
6. Ofrecer estancias en prácticas a los y las profesionales interesados en el MPyC. Es imprescindible dar a conocer el modelo no solo de forma teórica, sino de forma práctica. Los modelos que ya funcionan como MPyC tienen la posibilidad de facilitar a otros profesionales y personas internas las herramientas necesarias para acercarse a esta nueva manera de funcionar. El efecto de modelo y el mimetismo pueden ser estrategias a utilizar para la aplicación en otros módulos.

7. Implicar al mayor número de profesionales que trabajan dentro de los modelos que aplican el MPyC para poder conocer más ampliamente a las personas internas.
8. Buscar agentes externos por parte de los equipos de tratamiento que se ajusten a las necesidades de la población penitenciaria para potenciar su relación con el exterior.
9. Las direcciones de los centros deben arriesgar en sus decisiones si quieren que las personas internas participen de las suyas propias, teniendo siempre en cuenta el aspecto de seguridad. Ellas son el elemento clave en todo el engranaje del MPyC.
10. La SGPRS debe seguir trabajando apostando por la innovación en su metodología de trabajo, en modelos nuevos y creativos, ya que si la sociedad es cambiante, la prisión también lo debe ser.

8. Referencias bibliográficas

Añaños-Bedriñana, F. T. (2013). «Formación educativa previa ante las discriminaciones: las mujeres reclusas en España». *Revista de Educación*, 360, 91-118. doi: 10.4438/1988-592x-re-2013-360-222.

Añaños-Bedriñana, F.T. y Yagüe Olmos, C. (2013). «Educación social en prisiones. Planteamientos iniciales y políticas encaminadas hacia la reinserción desde la perspectiva de género». *Pedagogía social. Revista interuniversitaria*, 22, pp. 7-12.

Ayuste, A., Flecha, R., López, F., y Lleras, J. (1994). *Planteamientos de la pedagogía crítica. Comunicar y transformar*. Barcelona: Graó.

Bauman, Z. (1993). *Postmodern ethics*. Cambridge: Polity.

Berlín, I. (2001). *Dos conceptos de libertad y otros escritos*. Madrid: Alianza Editorial.

Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica*. Barcelona: CEAC.

Brosens, D., De Donde, L., Dury, S. y Verté, D. (2015). «Participation in Prison Activities: An Analysis of the Determinants of Participation». *European Journal on Criminal Policy and Research*, (22) 4, 669-687. doi: 10.1007/s10610-015-9294-6.

Camps, J., y Torres, G. (2012). *El Clima social i emocional en els mòduls de participació i convivència dels centres penitenciaris catalans*. Recuperado en <http://ceife.gencat.cat/ca/recerca/cataleg/crono/2012/clima-social-emocional/>.

Caride, J. A., y Gradaílle, R. (2013). «Educar en las prisiones: Nuevos desafíos para la educación social en las instituciones penitenciarias». *Revista de Educación*, 360, 36-47.

Clamar, P. (1940). *The prison community*. Boston: Christopher Publishing Co.

Cohen, L., y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación en educación*. Madrid: La Muralla.

Comisión Europea. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (2001). Recuperado en https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf.

Council of Europe: Committee of Ministers. *Recommendation Rec (2006)2 of the Committee of Ministers to Member States on the European Prison Rules*.

11 de enero de 2006, Rec (2006)2. Recuperado en <https://www.refworld.org/docid/43f3134810.html>

Craig, S. C. (2004). «Rehabilitation versus control: an organizational theory of prison Management». *Prison Journal*, 84(4), 92-114.

Crewe, B. (2011). Depth, weight, tightness: revisiting the pains of imprisonment. *Punishment Society*. 13(5), 509-529.

Crittenden, C. (2013). *Gender and programming: A comparison of program availability and participation in U.S. Prisons for men and women*. (Tesis doctoral). Recuperado en <https://scholarcommons.sc.edu/etd/609/>

Cruz, N., Morales, E., Ramírez, L. E. (2010). «Mujeres en prisión: una experiencia de sentido y de significado». *Itzalpalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 69, 67-85.

De Miguel-Calvo, E. (2014). *Relaciones amorosas de pareja en las trayectorias vitales de las mujeres encarceladas*. (Tesis doctoral). Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU, Bilbao.

Decret 329/2006, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya. Recuperado en <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/d/2006/09/05/329>

Dewa, L. H., Kyle, S. D., Hassan, L., Shaw, J., y Senior, J. (2015). «Prevalence, associated factors and management of insomnia in prison populations: An integrative review». *Sleep Medicine Reviews*, 24, 13-27.

Dhami, M. K., Ayton, P. y Loewenstein, G. (2007). «Adaptation to imprisonment: indigenous or imported?». *Criminal Justice and Behaviour*, 34(8), 1085–1100.

Earle R, (2014). «Insider and Out: Making Sense of a Prison Experience and a Research Experience». *Qualitative Inquiry*, 20(4), 429-438. Londres: Sage.

Elejabarrieta, F. (1991) *Tractaments penitenciaris per fases. La visió dels afectats*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

Erickson, F. (1977). «Some Approaches to Inquiry in School-Community Ethnography». *CAE Newsletter*, 8(2), 58-69.

Escohotado, A. (2001). *Filosofía y metodología de las ciencias sociales*. Madrid: UNED.

- Fetterman, D. (1989). *Ethnography. Step by step*. Londres: Sage.
- Flick, U. (2002). *An introduction to Qualitative Research*. Londres: Sage.
- Foucault, M. (1995). *Discipline and Punish: The birth of Prison*. Nueva York: Vintage Books.
- Freire, P. (1989). *La educación como práctica de libertad*. Montevideo: Tierra Nueva.
- Garland, D. (1990). *Punishment and Modern Society: A Study in Social Theory*. Chicago: University of Chicago Press.
- Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. Subdirecció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat (2007). *Opuscle: Centre Penitenciari Brians 2*. Recuperado en http://justicia.gencat.cat/ca/departament/infraestructures/centres_penitenciaris/cp_brians_2/.
- Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. Subdirecció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat (2016). *Centre Penitenciari Brians 2. Programa de participació i convivència MR 11*. [Inédito]
- Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. Subdirecció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat (2011). *El model de rehabilitació a les presons catalanes*. Recuperado en http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/publicacions/model_rehabilitacio_presons_catalanes.pdf.
- Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. Subdirecció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat (2013). *Els models de participació i convivència. Evolució del paradigma d'intervenció ambiental al CP Lledoners*. Recuperado en http://justicia.gencat.cat/web/.content/enllacos/pdf/informe_projecte_participacio_lledoners.pdf.
- Subdirecció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat (2018) *Programa marc del model de participació i convivència als centres penitenciaris de Catalunya*. Recuperado en http://justicia.gencat.cat/web/.content/home/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/participacio_convivencia/participacio_convivencia_cp.pdf
- Gil, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos*. Barcelona: PPU.

- Goetz, J., y Lecompte, M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Morata.
- Goffman, E. (1988). *Internados: ensayo sobre la situación social de los enfermos mentales*. Madrid: Amorrortu Editores.
- Grayzel, J. (1978). «The functions of Play and the Play Motif at a State Penitentiary». En Dalter, M. (ed.). *Play Anthropological Perspectives*, 94-103. Nueva York: Leisure Press.
- Hammersey, M., y Atkinson, P. (1994). *Etnografía. Métodos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Hetland, H., Eikeland, O. J., Manger, T., Diseth, A., y Asbjørnsen, A. (2007). «Educational background in a prison population». *The Journal of Correctional Education*, 58 (2), 145–156.
- Howarth, K. (2000). «Context as a factor in teacher's perception of the teaching of thinking skills in physical education». *Journal of Teaching in Physical Education*, 19, 270-286.
- Liebling, A. (2004). *Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality, and Prison Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.
- Lorente, E. (2005). *Autogestión en Educación Física. Un estudio de caso en Secundaria*. (Tesis doctoral). INEFC, Universidad de Barcelona. Barcelona.
- Lorente, E. (2008). «Estimular la responsabilitat i la iniciativa: autogestió en educació física». *Apunts, Educación Física y Deportes*, 92, 26-34.
- Lorente, E., y Joven, A. (2009). «Autogestión en educación física: una investigación etnográfica». *Cultura y educación*, 21(1), 67-79.
- Lorenzo, M., Aroca, C., y Alba, J. L. (2013). «La pedagogía penitenciaria en España: luces y sombras». *Revista de Educación*, 360, 119-139. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2013-360-223.
- Lui, L. (2011). *A qualitative analysis of Chinese female offenders' adjustment to prison life*. (Tesis doctoral). University of Hong Kong, China.
- Malinowski, B. (1961). *A Scientific Theory of Culture and Other Essays*, Nueva York: Oxford University Press.

Martín, V. M., Vila, E. S. y De Oña, J. M. (2013). «La investigación educativa en el ámbito de las instituciones penitenciarias: panorámica, desafíos y propuestas». *Revista de Educación*, 360, 16-35.

Martínez Martín, M., Bujons, C. (coords.), Fleck, M. y Prats, E. (2001). *Un lugar llamado escuela. En la sociedad de la información y de la diversidad*. Barcelona: Ariel.

Martínez Merino, N. (2018), *Understanding the meanings of sport and physical activity in prison: revealing incarcerated women's voices*. (Tesis doctoral). Universidad del País Vasco i Universitat de València. Gasteiz.

Martos, D. (2005). *Etnografía d'un poliesportiu d'una presó*. (Tesis doctoral). Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport, Universitat de València. València.

Martos, D., Tamarit, E., y Torrent, G. (2016). «Negociando el currículum en educación física. Una propuesta práctica de cogestión». *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deportes y Recreación*, 29, 223-228.

Matthews, R. (2009). *Doing time: An introduction to the sociology of imprisonment*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Meirieu, P. (1998). *Frankenstein Educador*. Barcelona: Laertes.

Molleman, T., y van der Broek, T. C. (2014). «Understanding the links between perceived prison conditions and prison staff». *International Journal of Law, Crime and Justice*, 42, 33-53.

Molleman, T., y Leeuw, F. L. (2012). The influence of staff on prison conditions of inmates: a multilevel approach. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 18 (2), 217e233.

Murphy, D. (1986). *Customers and thieves. An ethnography of shoplifting*. Gower: Hants.

Naciones Unidas. (1955). *Standard minimum rules for the treatment of prisoners*. Recuperado en <https://www.refworld.org/docid/3ae6b36e8.html>.

Nakagawa, G. (1993). «Deformed subjects, docile bodies: Disciplinary practices and subject-constitution in stories of Japanese American internment». En D. K. Mumby (ed.). *Narrative and social control: Critical perspectives*, 6 (3), 319–352. doi: 10.4135/9781483345277.n7

O'Bryant, C., O'Sullivan, M., y Raudenski, J. (2000). «Socialization of prospective physical education teachers: The story of new blow». *Sport, Education and Society*, 2(5), 177-193.

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2.^a ed.). Newbury Park, CA: Sage.

Pérez, E., y Redondo, S. (1991). «Efectos psicológicos de la estancia en prisión!». *Papeles del psicólogo*, 48, 52-57.

Puig, J. M. (2003). *Prácticas morales. Una aproximación a la educación moral*. Barcelona: Paidós.

Puig, J. M., y Martínez, M. (1989). *Educación moral y democracia*. Barcelona: Laertes.

Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

Ríos, J. C., y Cabrera, P. (1998). *Mil voces presas*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Ríos, M. (2006). «Educación Física e Inmigración en un contexto penitenciario». En *Actas del VI Congreso Internacional de Educación Física e Interculturalidad*. Murcia: Universidad de Murcia.

Rodríguez, M. L. (2003). *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional. Autonomía individual, sistema de valores e identidad laboral de los jóvenes*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Rogers, C. (1986). *Libertad y creatividad en educación en la década de los ochenta*. Barcelona: Paidós.

Souza, K. A., y Dhami, M. K. (2010). «First-time and recurrent inmates' experiences of imprisonment». *Criminal Justice and Behaviour*, 37(12), 1330-1342.

Sparkes, A., y Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health: From process to product*. Cambridge: Routledge.

Taylor, S.J., y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós.

Valverde, J. (1988). *El proceso de inadaptación social*. Madrid: Popular.

Valverde, J. (1991). *La prisión y sus consecuencias. La intervención sobre la conducta desadaptada*. Madrid: Popular.

Velasco, H., García Castaño, J., y Díaz de Rada, A. (1999). «Introducción». En Velasco, H., García, J. y Díaz de Rada, A. *Lecturas de antropología para educadores*, 13-20. Madrid: Trotta.

Wacquant, L. (2002). «The curious eclipse of prison ethnography in the age of mass incarceration». *Ethnography*, 3(4). Londres: Sage.

War, J. (2012). Afterword. A B. Crewe y J. Bennett (eds.). *The prisoner* (pp. 142-148). Abingdon, UK: Routledge Cambridge, MA, Harvard University Press.

Wheaton, B. (1995). «Covert ethnography and the ethics of research: Studying sports subculturas». En Tomlinson, A., y Fleming, S. *Ethics, Sport and Leisure: Crises and Critiques*. (pp. 163-172). Alemania: Meyer and Meyer.

Wilcox, K.A. (1982). «Differential Socialization in the Classroom: Implications for Equal Opportunity». En G. Spindler (ed.), *Doing the Ethnography of Schooling*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

Wolcott, H. (1999). «Sobre la intención etnográfica». En Velasco, H., García, J. y Díaz de Rada, A. *Lecturas de antropología para educadores*, 127-144. Madrid: Trotta.

Woods, P. (1998). *La escuela por dentro: la etnografía en la investigación educativa*. Paidós. Barcelona.

9. Anexo

A continuación se incluyen dos de los modelos de entrevista que se han utilizado. La primera es la que se realizaba al personal penitenciario y la segunda, a los internos.

Modelo de entrevista al personal penitenciario



Modelo de entrevista a los internos



A continuación, la carta de consentimiento informado que firmaba el entrevistado:

Carta informativa y solicitud de consentimiento informado

Investigadora principal:

El estudio sobre el Modelo de Participación y de Convivencia pretende conocer el desarrollo y la aplicación del proyecto en el módulo 11.

Por este motivo, se realizarán unas 20 entrevistas a internos y profesionales involucrados en este proyecto de alguna forma u otra, y tú eres una de las personas a las que invito a participar en el estudio.

A través de esta entrevista individual, me interesa conocer tu experiencia y tus vivencias dentro del proyecto. Teniendo en cuenta las características del medio, me comprometo a que:

- la transcripción de la entrevista, que será grabada solo en el caso de que me des tu autorización, te será devuelta para que puedas revisar todas tus respuestas, especificar cualquier cambio que consideres pertinente y dar la aprobación de la transcripción.
- la identidad de los y las participantes será totalmente anónima y para la redacción del informe se utilizarán seudónimos.
- la confidencialidad de los datos obtenidos se respetará de forma escrupulosa, tanto para su uso académico como para su difusión pública.

A continuación te facilito información importante con relación a tu participación en el estudio, y que pretende aclarar cualquier duda que puedas tener.

Si aceptas la invitación, concretaremos día y lugar para realizar la entrevista:

- En la entrevista puedes hacer cualquier pregunta o sugerencia que consideres oportuna.
- Puedes dejar de responder aquellas preguntas que prefieres no responder sin dar ningún tipo de explicación.
- Puedes terminar la entrevista en cualquier momento sin dar ningún tipo de explicación.

- Puedes retirarte del estudio en cualquier momento y los datos facilitados serán retirados y destruidos.

Todas las entrevistas recogidas por el estudio se mantendrán en completa confidencialidad. Todo lo que digas se mantendrá confidencial y tu identidad será anónima y se protegerá.

Los resultados de la investigación se publicarán oficialmente.

Si quieres participar en el estudio, te pido que firmes/confirmes verbalmente el «consentimiento informado» antes de empezar la entrevista.

Nombre y apellidos del o
de la participante

Nombre y apellidos de la
entrevistadora

Marta LI. S.

Firma

Firma

Fecha: