



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

SECRETARÍA GENERAL
DE INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS



PLAN DE ACTUACIÓN 2024-2026



ENTIDAD ESTATAL
TRABAJO PENITENCIARIO Y
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Diciembre 2023



Art. 25.2. Constitución Española

Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.



Índice

1.	Introducción	5
2.	Análisis de situación	7
	2.1 Marco legislativo y competencial	7
	2.2 Estructura de la Entidad	9
	2.3 Los recursos y su evolución	11
	2.4 Situación actual y diagnóstico	14
	2.5 El condicionamiento del entorno social	17
3.	Metodología: Misión, Visión y Valores	18
	3.1 Misión	20
	3.2 Visión	20
	3.3 Valores	20
4.	Mapa de Procesos, Objetivos Estratégicos y Específicos	21
	4.1 Mapa de Procesos	22
	4.2 Objetivos Estratégicos	22
	4.3 Objetivos Específicos	24
5.	Seguimiento y Control	30



1. Introducción

La Administración del Estado tiene como competencias superiores el amparo del ciudadano y la correcta administración de los servicios públicos, todo ello utilizando los recursos de los que dispone de la manera más eficaz y eficiente. Esta competencia se encuentra delegada y repartida entre múltiples organismos entre los que se encuentra la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE). Como unidad integrante del sector público, nuestro objetivo se centra en dar respuesta asistencial a las necesidades del ciudadano durante el cumplimiento de una medida restrictiva de libertad, así como desarrollar los procedimientos y métodos para llevarla a cabo.

La asunción de estas competencias quedan recogidas en numerosos textos legales de carácter más generalista, como la Ley 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, el Real Decreto 190/96, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario y otros de carácter más singular, como el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el actual estatuto de la propia entidad y el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en los talleres penitenciarios, entre otros.

No obstante, cualquiera de los procedimientos que se emplean en la gestión de las competencias asumidas se encuentran guiadas y ajustadas a textos normativos redactados "ad hoc".

Por otro lado, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en sus artículos 85, 92.2 y 92.3, refieren la obligación que las entidades del sector público tienen de disponer de un Plan



de Actuación como manifestación del control de eficacia en el cumplimiento de objetivos, en sintonía con su programación estratégica y, además añade que el seguimiento por el propio Departamento, en nuestro



caso el Ministerio del Interior y la supervisión continua por la Intervención General de la Administración del Estado quedarán plasmados en sendos informes sujetos a procedimiento contradictorio.

La sujeción a este procedimiento de supervisión continua lo es desde su creación hasta su extinción, centrandose la intervención su interés al menos en los siguientes requisitos particulares, al margen de los generales descritos en la Ley: la subsistencia de las circunstancias que justificaron su creación, su sostenibilidad financiera y la concurrencia de la causa de disolución prevista en esta ley referida al incumplimiento de los fines que justificaron su creación o que su subsistencia no resulte el medio más idóneo para lograrlos.

Las actuaciones de control de eficacia y supervisión continua que lleven a cabo tomarán en consideración la información económico-financiera disponible, el suministro de información por parte de TPFE y la propuesta de la inspección de servicio del propio departamento ministerial.

Dicho Plan de Actuación, en consonancia con los Planes Estratégicos desarrollados por TPFE, se redacta para su autorización por el Consejo de Administración, como indica el artículo 8 c) del Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de TPFE.

El Plan de Actuación 2024-2026 de TPFE deriva de los distintos Planes Estratégicos que TPFE lleva a cabo desde el año 2012, articulándose, por tanto, en torno a los mismos cuatro ejes temáticos fijados por el Consejo de Administración para orientar su política laboral. Parte fundamental de nuestro despliegue estratégico lo forman las evaluaciones continuas, apartado que ocupa un espacio propio en el texto de cada Plan y que condiciona la actuación de todo el personal de la entidad. Las conclusiones anuales de estas evaluaciones son presentadas ante el Consejo de Administración de la entidad estatal, formando parte de los acuerdos que se adopten en la sesión correspondiente.

El presente documento desarrolla el Plan de Actuación de TPFE para el periodo 2024-2026, comprometiéndose esta entidad a la consecución de los objetivos de forma eficiente y a la búsqueda de nuevas fórmulas que mejoren la prestación de los servicios que hemos asumido en cumplimiento del principio constitucional redactado en el artículo 25 de la Constitución.

2. Análisis de situación

2.1. Marco legislativo y competencial

La Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, en su disposición adicional octogésima séptima, establece que, con efectos de 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida, el organismo autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo se transforma en una entidad estatal de derecho público de las previstas en el artículo 2.1.g) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

De acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la Entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, son funciones de la Entidad:

- a) La organización del trabajo productivo penitenciario y su oportuna retribución.
- b) La gestión de los economatos y cafeterías existentes en los establecimientos penitenciarios y Centros de Inserción Social conforme a lo previsto en el artículo 299 y siguientes del Reglamento Penitenciario, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.
- c) La instalación, ampliación, transformación, conservación y mejora de los talleres, explotaciones agrícolas penitenciarias, o locales e instalaciones necesarias para los fines de la entidad, así como los servicios, obras y adquisiciones que se refieren a su explotación, producción o actividad.
- d) La realización de actividades industriales, comerciales o análogas y, en general, cuantas operaciones se relacionen con el trabajo penitenciario o se le encomienden por las Administraciones Públicas, para el cumplimiento de los fines que le son propios.
- e) La formación para el empleo de los internos en centros penitenciarios y centros de inserción social.
- f) La promoción de relaciones con instituciones y organizaciones que faciliten el cumplimiento de los fines de la entidad.
- g) El impulso y la coordinación de cuantas líneas de actividad se desarrollen desde la Administración penitenciaria en materia de preparación o acompañamiento para la inserción socio-laboral.





h) La colaboración permanente con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias u otras instituciones especializadas, para la gestión de penas o medidas alternativas previstas en la legislación penal.

Para el ejercicio de tales funciones, Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo debe seguir teniendo la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado y los poderes adjudicadores dependientes de ella, estando obligado a realizar, los trabajos que éstos le encomienden relacionados con los fines que le son propios. Esto permitirá mantener e incrementar el nivel de ocupación de los internos trabajadores en los centros, y contribuir al objetivo final de inserción socio-laboral de los mismos.

El artículo 1 del real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la Entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, señala que se trata de *"...una entidad estatal de derecho público de las previstas en la letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar. Dentro de su esfera de competencias, le corresponden las potestades administrativas precisas para el cumplimiento de sus fines, en los términos previstos en este Estatuto, salvo la potestad expropiatoria. 2. Se encuentra adscrita al Ministerio del Interior, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias"*.

Corresponde al Ministerio del Interior la dirección estratégica, la evaluación y el control de resultados de su actividad, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. También le corresponde el control de eficacia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Intervención General de la Administración del Estado en cuanto a la evaluación y control de resultados de los organismos públicos integrantes del sector público estatal".

El artículo 5 del citado Real Decreto 122/2015, señala como órganos de dirección de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo los siguientes,

- a) El/La Presidente/a
- b) El Consejo de Administración
- c) El/La Directora/a-Gerente

Relacionando en el artículo 7 como atribuciones del Consejo de Administración,

- a) Cumplir y velar por el cumplimiento de los fines esenciales de la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
- b) Aprobar el anteproyecto de presupuestos, así como, las cuentas anuales de la entidad.
- c) Aprobar el plan de actuación de la entidad, en coordinación con el de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
- d) Determinar anualmente el módulo retributivo de los internos que realicen trabajos productivos en los talleres penitenciarios.

e) Aprobar anualmente el inventario de bienes y derechos, tanto propios como adscritos, excepto los de carácter fungible.

f) Deliberar sobre aquellos asuntos que sean normalmente de la competencia del Director-Gerente pero que el Presidente acuerde someter al Consejo.

g) Proponer cuantas iniciativas puedan contribuir al mejor funcionamiento de la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo al cumplimiento de sus fines.

Por otro lado, Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo tiene la consideración de **medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado** y de los poderes adjudicadores dependientes de ella, estando obligado a realizar los trabajos que éstos le encomienden relacionados con los fines que le son propios. Las relaciones de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo con los poderes adjudicadores de los que son medios propios instrumentales y servicios técnicos, tienen naturaleza instrumental y no contractual, articulándose a través de encomiendas de gestión (actualmente denominados “encargos”). Esta circunstancia le impide participar en los procedimientos para la adjudicación de contratos convocados por los poderes adjudicadores de los que sea medio propio, salvo que no concurra ningún licitador.

Otra característica muy particular de esta Entidad es la posibilidad de disponer de patrimonio propio diferenciado.

2.2. Estructura de TPFE



Propio de un organismo descentralizado, TPFE cuenta con una estructura en los servicios centrales y una en los servicios periféricos. En líneas generales, en la primera de ellas se diseñan los objetivos a corto y medio plazo y se establecen los diferentes planes de trabajo de la entidad, así como el seguimiento de su cumplimiento, quedando a cargo de la segunda estructura su ejecución directa. Consta de tres líneas de trabajo, la Productiva y la Formativa como líneas verticales de la acción, y otra denominada de Gestión cuya función es asistir a las

anteriores y facilitar la consecución final de los objetivos estratégicos. En esta última se encuentran los servicios que facilitan la contratación para la adquisición de maquinaria, herramientas, material informático, pago de nóminas de trabajadores, sistemas de calidad, gestión financiera para pagos y cobros, etc., lo que la convierte en una línea de trabajo crítica. Las plantilla de los Servicios Centrales, con



una máxima responsable como Directora-Gerente asistida por un Gerente Adjunto coordinando las distintas Áreas de trabajo y del que depende directamente el Servicio de Personal, se distribuye en cinco Áreas de trabajo con doce Servicios dependientes, una Coordinación de Servicios de Prevención con cinco Técnicos de Prevención tipo A anejos, y dependiendo de la Directora-Gerente, una unidad Técnica y una Dirección de Proyectos Estratégicos.

En consonancia con la estructura descrita, corresponde al Área de Producción junto con sus cuatro Servicios asociados la explotación de los talleres productivos existentes en los centros penitenciarios, así como la gestión del servicio de alimentación y de los economatos. Asimismo, es responsable de todo lo relativo a las tareas auxiliares necesarias para el correcto funcionamiento de un centro penitenciario. Por último, llevan a cabo el seguimiento de los Acuerdos de Colaboración con las empresas externas instaladas en los espacios productivos.

A través del Área de Formación para el Empleo y la Inserción Laboral, TPFE se pone a disposición de todos los centros penitenciarios y centros de inserción social los recursos necesarios para incrementar el nivel de empleabilidad de la población penitenciaria y apoyarles en su proceso de búsqueda de empleo con el fin de facilitar su incorporación a la actividad laboral, tanto en el interior de los centros como en el exterior. Este Área cuenta con dos Servicios dependientes.

Los asuntos relacionados con los riesgos laborales, análisis y reducción de la siniestralidad, planificación de medidas preventivas y evaluaciones ergonómicas, esclarecimiento de accidentes laborales, etc, se centran en la Coordinación de los Servicios de Prevención con la asistencia directa de cinco Técnicos de Prevención distribuidos en las cinco zonas en las que se distribuyen los centros penitenciarios y centros de inserción social, a estos efectos.

El Área de Asuntos Financieros, como responsable de todos los ingresos y gastos, lleva a cabo el control y la supervisión del presupuesto de TPFE en su estructura de explotación y de capital, así como la formalización de la cuenta anual. Cuenta con dos Servicios que se distribuyen las tareas de contabilidad general y de control presupuestario.

Dependiente del Área de Administración e Informática se encuentra el Servicio de Informática con competencias los asuntos de contenido informático y la gestión administrativa con asuntos vinculados a la tramitación de expedientes de contratación menor, entre otros asuntos.

Por último, y dependiendo de la Gerencia Adjunta se encuentra el Servicio de Personal y Habilitación con competencias exclusivas en la gestión de los expedientes del personal, procesos de selección, así como al pago de nóminas a empleados públicos e internos trabajadores.

En los Servicios Periféricos la estructura parte de la Dirección del centro penitenciario o centro de inserción social, liderado por el director del mismo en calidad de delegado de la Entidad TPFE. Se diferencian el área productiva, formativa y económica. En este sentido se distribuyen entre ellas los

puestos de Coordinador de Producción, Gestor de Formación e Inserción Laboral, Gestor Económico-Administrativo, Gestor de Producción, Gestor de Servicios y Maestros de Taller.

Finalizando y dependiendo directamente de la Directora-Gerente, TPFE cuenta con diez puestos de trabajo de carácter descentralizado encargados de diversos cometidos en las tres áreas a desarrollar en los respectivos territorios donde se encuentran asignados.

Los asuntos que se planteen en los servicios periféricos serán tratados entre los Delegados/as de TPFE en los centros penitenciarios (Directores/as) y los responsables en los servicios centrales en aquellos asuntos que sean competencias de ambos.

Los puestos de trabajo asignados a los Servicios Periféricos encuentran la generalidad de sus funciones descritas en la Instrucción 3/2015, de 7 de mayo, sobre *“Organización y Funciones de los puestos de trabajo de servicios periféricos de TPFE”*.

2.3 Los recursos y su evolución

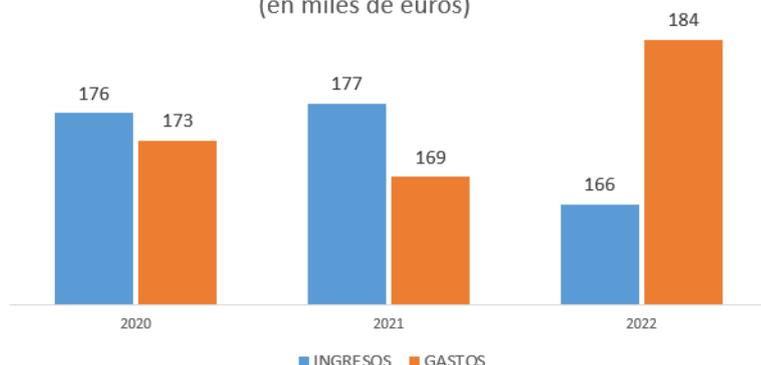
Con efectos de 1 de enero de 2014, el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo se transforma en Entidad Estatal de Derecho Público de las previstas en la letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (Disposición adicional octogésima séptima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014). En esta Disposición se

establece que la estructura de su presupuesto será la correspondiente a los presupuestos de explotación y de capital de las entidades que forman parte del sector público administrativo. Esto supone un profundo cambio en nuestro régimen presupuestario, pues como organismo autónomo comercial Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo presentaba una estructura presupuestaria

consistente en un presupuesto administrativo y una cuenta comercial. Durante el último trienio se generaron los siguientes resultados,



Ingresos y gastos de gestión ordinaria
(en miles de euros)



Esto indica un resultado de la gestión ordinaria en el último año con tendencia al desahorro. Sí es cierto que no nos encontramos en una situación de negocio ideal como consecuencia de la invasión de Ucrania y su repercusión en la enorme subida de los precios, así como en la escasez de la necesaria materia prima. A esto se une el traspaso de competencias al Gobierno Vasco de las tres prisiones asentadas en ese territorio.

Ante estas circunstancias, la filosofía de la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, dentro de las competencias que le atribuye su estatuto, tiene como finalidad conseguir un grado de eficiencia y eficacia suficiente para seguir en nuestra línea tradicional de resultados de satisfacción esperados en nuestra gestión. Los Planes de Acción que se describen en este documento siguen dos constantes, la responsabilidad y preocupación en el buen uso del dinero público, buscando siempre los más óptimos resultados en la preparación, desarrollo y ejecución de cada uno de nuestros proyectos y, la prestación de un servicio de calidad a los internos, tanto en su auxilio en el día a día en los centros penitenciarios en aquellos programas de nuestra responsabilidad, como en la preparación para su futura reinserción social.

Año a año se percibe y evidencia el avance de nuestra gestión en importantes asuntos, como la centralización de las compras, la modernización en el sistema de alimentación, el dimensionamiento de las panaderías, la tecnificación de los economatos, la profesionalización de los talleres de textil, la fidelización y compromiso de los empresarios colaboradores, la capacitación de los empleados, la racionalización de los costes, el aseguramiento de los servicios, la adecuada planificación de los itinerarios formativos, la estable colaboración de las entidades financiadoras, etc. Cualquiera de estos logros consolidados, ya de por sí constituye un gran paso, aportando un valor más en la construcción de una gran Administración. En espera del avance hasta las cifras alcanzadas pre-pandemia, los números obtenidos en el empleo productivo en nuestros talleres penitenciarios muestran una tendencia de contención moderada aún por consolidar, pero muy prometedora, objetivo al que se dirigen la mayoría de nuestras acciones.



En otro orden de cosas, desde el año 2020 hasta la fecha se sigue diseñando un entorno de trabajo más eficiente mediante el desarrollo de la aplicación **TPFEApp**. A esta aplicación, que funciona en entorno web y está siendo desarrollada íntegramente sin ningún coste, se van sumando módulos con diseños hechos a medida según necesidades y programados para facilitar y optimizar el trabajo del personal. Este aplicativo, dispone de módulos ya en producción y se dirigen a dos grupos de trabajo principales: el control de los recursos financieros y el apoyo a la gestión administrativa.

Entre los desarrollos del primer grupo se encuentran los módulos “Generador de Certificados de Facturas”, “Generador XMLs anuales”, “Expedientes de Alimentación”, “Gestión de discrepancias entre Banco y SAGE”, “Gestión RI Mensuales”, “Gestión Informes Específicos. Artículo 336 Ley de Contratos”, “Carga de los acuerdos de economato en Lawson”, “Conversor Anexo II de lotes desiertos de alimentación”, “Control Cuentas Mayor” y “Control Impuestos SII”. En el grupo de apoyo a la gestión administrativa se desarrollan los módulos para la “Evaluación del desempeño”, “Validador Contratos Menores”, “Guardado expedientes de contratación”, “Expedientes de contratación”, “Gestión Productividades Mensuales”, “Concurso Traslados Servicios Periféricos” y “Gestión Uniformes TPF”. Estas mejoras afectarían significativamente en los departamentos de asuntos financieros, contratación, producción y personal.

Datos relevantes sobre nuestros recursos lo constituyen la cuantía de facturación, así como el número de facturas, que siguen siendo significativas.



Uno de los factores a considerar de TPF, dada la complejidad de la tramitación por la numerosa red de centros de destino y la frecuente división en lotes generalmente por área geográfica, es la capacidad de contratación que posee, habiendo superado en 2023 la cifra de 88,5 millones de euros, casi en 99% en contratos de suministros y el resto en contratos de servicios.

2.4 Situación actual y diagnóstico

La Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo es una organización histórica muy consolidada, tanto en su estructura como en sus resultados. La disposición en dos ambientes de sus trabajadores para la realización de los distintos cometidos, la oficina central y los servicios periféricos, no ha supuesto alteración alguna en la gestión, muy al contrario, ha facilitado la interacción de las distintas plantillas incrementado su cooperación y su coordinación.

Se han implementado técnicas sistemáticas y estandarizadas en los trabajos acometidos que han permitido evaluar con herramientas accesibles a cualquier usuario y de una forma muy acertada, los resultados obtenidos, así como aplicar de forma preventiva, en su caso, correcciones que han impedido que cualquier desviación surgida pudiera agravarse por la inacción o el desconocimiento.

FORTALEZAS EVIDENCIADAS:

- La agilización en los procesos de contratación, así como en el desarrollo de herramientas que permiten su seguimiento de forma sencilla.
- La importancia en la certificación con normas internacionales de los talleres de confección industrial, situándolos en el nivel de excelencia.
- El alto porcentaje de procesos que se encuentran procedimentados y, por tanto, estandarizados. El vigente Manual de Procedimientos nos permite establecer un sistema único de actuación y una clara asignación de responsabilidades, siendo de obligatorio cumplimiento.
- La coherencia en las relaciones con otros agentes públicos y privados (condiciones de colaboración, encomiendas, encargos, convenios).
- La tecnificación de los talleres de economatos y almacenes mediante herramientas informáticas que permiten un control efectivo.
- La gran y variada especialización de nuestros profesionales, que permite atender todo tipo de actividades industriales y administrativas.
- La mejora evidente de la comunicación a través de los diferentes portales de la A.G.E. (transparencia, contratación, catálogos), así como de aquellos generados por la propia Entidad (estadísticas, reportajes, noticias, etc).
- La adopción de técnicas laborales válidas, recursos a los que se accede con coste económico cero (cuadros de mando, procesos de evaluación, actividades de auditorías, protección de datos, memorias anuales, etc).



- El posicionamiento en la economía de mercado con la búsqueda constante de mejores precios de los que se benefician nuestros administrados.
- El incremento de las relaciones dentro del entramado industrial y mercantil en la constante búsqueda de nuevos clientes que favorezcan el trabajo en nuestros talleres.
- La transformación de las aulas en auténticos centros oficiales de aprendizaje de oficios, fomentando la asistencia de las personas que necesitan mejorar su preparación que facilite su futura inserción laboral.
- Y, sobre todo ello, la confianza que nuestra institución despierta en la sociedad libre fruto del trabajo de sus responsables.

DEBILIDADES EVIDENCIADAS:

- La escasez de las plantillas que deben acometer los trabajos que se encomiendan y que suponen una carga de trabajo negativa.
- La falta, en algunos casos, de trabajadores con perfiles adecuados a los puestos ofrecidos en nuestros talleres y la gran rotación existente que impide consolidar cadenas de producción duraderas.
- La imposibilidad de estandarizar los horarios de nuestros trabajadores internos al estar supeditados a circunstancias arquitectónicas y regimentales muy dispares.
- Aunque se ha avanzado mucho en este aspecto, algunas tareas aún se resienten de la falta de documentación técnica que nos indiquen las pautas a seguir para acometerlos.
- El gran desconocimiento social de los esfuerzos que se llevan a cabo en los centros para la consecución de los objetivos por la falta de un plan de comunicación integral de nuestras actividades.
- La falta de concienciación de algunos profesionales de la institución de la importancia del empleo como parte de lo que se denomina “tratamiento penitenciario”.

En este escenario, nuestra misión consistirá en seguir afirmando la identidad de esta Entidad desde unos parámetros de calidad, eficacia y eficiencia en el desarrollo de cada uno de los Planes de Acción que debemos llevar a cabo, siendo éste el único camino visible para lograr optimizar los resultados, que redundarán en el logro del texto de nuestra misión.

Al igual que se relató en Planes Estratégicos anteriores, durante el desarrollo del presente se seguirá dando una importancia prioritaria a las solicitudes que afecten al Portal de la Transparencia para



evidenciar con ello la transparencia en nuestra gestión, sirviéndose, para ello, la Entidad Estatal de los siguientes medios:

1. Mediante el establecimiento de una Política de Comunicación Externa de TPFE, que identifique las líneas específicas de actuación de la Entidad.
2. Reforzando y/o ampliando las políticas actuales de publicación vía web y en otros soportes, promoviendo la mejora constante.
3. Mejorando la información publicada en la página web de TPFE acerca de las convocatorias y resultados de las adjudicación de los contratos, convenios y acuerdos en materia de formación e inserción laboral y empleo.
4. Reforzando los protocolos de actuación para garantizar una respuesta ágil a las consultas recibidas, priorizando aquellas que por su mayor grado de urgencia o trascendencia de las cuestiones planteadas precisen una rápida resolución.
5. Reforzando las actuaciones de comunicación interna utilizando y potenciando los diferentes canales de los que se dispone: reuniones, instrucciones e Intranet.

Por último y complementario con el desarrollo de los diferentes Planes de Acción, la medición del cumplimiento de los objetivos fundamentales en los **cuatro objetivos estratégicos** de esta Entidad, se seguirá instrumentando en torno a los siguientes hitos:

1. Grado de cumplimiento de la programación realizada, en sus diferentes modalidades, para los internos en los centros penitenciarios y CIS.
2. Porcentaje de alumnos que obtiene una certificación académica.
3. Porcentaje de alumnos que se incorporan a la actividad laboral después de completar la formación.
4. Grado de éxito de las acciones e itinerarios de inserción: itinerarios finalizados, incorporaciones al mundo laboral, etc.
5. Nivel de ocupación en puestos de trabajo en los centros penitenciarios.
6. Porcentaje de avance en la mejora de la calidad y la seguridad del trabajo ofrecido, de tal manera que pueda cumplir las funciones que nos marca el ordenamiento jurídico.
7. No discriminación por razón de género.
8. Disminuir el impacto de nuestras acciones en el medio ambiente.



2.5 El condicionamiento del entorno social

Aunque no deja de ser una unidad administrativa integrada en la A.G.E., esta Entidad nació con una clara huella industrial, lo que implica que su tráfico comercial deba observar no solo a la propia Administración, sino también a su entorno empresarial más próximo. Es por ello, por lo que un diagnóstico de la situación actual, en el momento en que se decidan nuevos modelos, no sería completo sin ese punto de vista, al menos en lo que se refiere a nuestros talleres de producción propia donde en los últimos años se ha hecho una gran inversión en maquinaria, procedimientos y certificaciones.

Retomando la idea planteada a nivel general por el sector industrial, del que formamos parte, la externalización de los procesos es la herramienta más usada en la actualidad en el entorno social de la producción. Las compañías fabricantes buscan agilizar sus pedidos compartiendo sus compromisos con empresas especializadas a modo de subcontratas. Esta diversificación imprime dinamismo en cualquier transacción, agiliza el mercado y anima las relaciones comerciales con una confianza creciente, siendo evidente que supone un incremento de la ocupación.

En este sentido, quizás sea más oportuno insistir en la valoración de plantear un cambio en el sistema tradicional de la entidad y proceder al estudio de un nuevo modelo donde prime la especialización y a continuación reordenar nuestros talleres en consonancia con el tejido industrial de las diferentes zonas geográficas.

Para apoyar de esta idea y como fortaleza demostrada en el tiempo, es nuclear resaltar que nuestra filosofía de trabajo en beneficio del interno permanece invariable desde que, en nuestros más lejanos recuerdos, el concepto de trabajo en prisión se transformó de una severa carga punitiva a un transigente modelo reeducador plasmado en los Programas Individualizados de Tratamiento. Por ello, la evolución se impone como normalidad y, por tanto, nuestra adaptación en todos los órdenes sociales supone sensatez, alejándose de recaer en sórdido anclaje propio de otras épocas más regresivas, apostando decididamente por un entorno moderno donde por capilaridad las ideas externas acaban normalizándose por sí solas.

En nuestro empeño de la mejora continua en los procesos que desarrollamos, hacemos nuestra la filosofía más avanzada y generalizada del sector industrial, como es atender a la sostenibilidad y mejora del medio ambiente, procurando introducir el concepto y los métodos de la economía circular en cada uno de nuestros nuevos proyectos. La ventaja de movernos en espacios cerrados, donde la vida en prisión en todas sus formas nos hace parecer a cualquier pequeña población, con sus mismas necesidades y ventajas, hace que este concepto cobre especial relevancia y sus resultados se evidencien desde el primer momento. Con esta actitud colaboramos a la permeabilidad de este concepto entre la población penitenciaria con el evidente mensaje de positividad que dirigimos desde nuestros centros a la sociedad.

3. Metodología: Misión, Visión y Valores

Con una ya dilatada experiencia en trabajar con planes estratégicos, método de trabajo cuyo primer planteamiento se retrotrae a 2009, TPFE decide afrontar el periodo próximo con la redacción del Plan Estratégico 2024-2026. Este Plan de Actuación con sus Planes Estratégicos actúan en consonancia, representando un compromiso de la organización en relación al cumplimiento último de su objetivo, que es lograr la reinserción social que la Constitución atribuye a las penas de privación de libertad. La estructura de ambos documentos viene a dar respuesta a una secuencia que permitirá contrastar sus resultados. Las diferentes acciones tendentes a la consecución de los objetivos estratégicos determinados por el Consejo de Administración, darán respuesta con carácter general a la siguiente secuencia,



En cuanto al alcance previsto para el desarrollo del Plan de Actuación 2024-2026, no difiere de los Planes Estratégicos anteriores pues las referencias están claramente identificadas, tanto en su aspecto formal como material. El aspecto formal vendrá determinado por los criterios de transparencia en los procedimientos, responsabilidad social y economía en la gestión, dejando que recaigan los límites del aspecto material en los tres grandes referentes a los que se dirigen nuestras acciones y resultados, como son las instituciones públicas, la sociedad (ciudadanía en general y, en particular, los trabajadores que desempeñan su labor en la Entidad TPFE, las personas que viven en el entorno de las mismas, así como organizaciones no gubernamentales cuyo objeto es la inserción laboral de las personas privadas de libertad) y las empresas con interés en la materia.



Este documento, que en sí mismo constituye un compromiso de nuestra Entidad, se elabora con la idea de señalar las directrices básicas y más importantes para el periodo de referencia, no obstante, todo proceso

de mejora continua implica revisiones periódicas de su contenido y, en consecuencia, cualquier modificación parcial debe observarse como positiva.

Como se indicó anteriormente, por definición y según el Real Decreto 122/2015, por el que se aprueba nuestro estatuto, la Entidad tiene entre sus funciones, art. 3, La organización del trabajo productivo y su oportuna retribución, la gestión de economatos y cafeterías..., la instalación, ampliación, transformación, conservación y mejora de los talleres..., la realización de actividades industriales, comerciales o análogas..., la formación para el empleo..., La promoción de relaciones con instituciones y organizaciones..., el impulso y la coordinación de cuantas líneas de actividad se desarrollen...en materia de preparación o acompañamiento para la inserción socio-laboral y la colaboración permanente con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias...para la gestión de penas o medidas alternativas....

Tomando en consideración que su creación obedece al hecho de servir de herramienta y medio para que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias alcance su objetivo principal de reinserción de los penados, nuestra colaboración se considera permanente y complementaria, para lo que adoptamos en nuestro trabajo una vertiente con un punto de vista institucional.

La Entidad adopta un sistema que ha resultado exitoso en el sector industrial y al que se llegó tras la evolución y el estudio de los métodos laborales utilizados durante largos periodos. Nos referimos a un principio que debe subyacer en toda gestión: **“el enfoque basado en procesos”**. Desde esta perspectiva hemos interiorizado que un resultado deseado se alcanza de una forma más eficaz y eficiente cuando las actividades y los recursos relacionados con él, y que constituyen las entradas en el sistema, se gestionan como procesos que interactúan entre sí y, por tanto, coordinados. Obtener los resultados esperados será la consecuencia de aplicar la lógica a nuestro sistema. Para ello debemos ir desgranando aspectos generales (visión, misión, valores) en sus consecuencias más particulares o específicas (objetivos, planes, etc). En resumen, y atendiendo a lo anterior, nuestra doctrina de trabajo, tal como la entendemos, debe cumplir con la siguiente secuencia,



3.1 Misión

Queda recogido en el mandato constitucional que obliga a la sociedad a evolucionar y mejorarse en todos los sentidos.

“Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad”.

3.2 Visión

Constituye la esencia misma de nuestra razón de ser, queda recogido en nuestro Estatuto y nos ayuda a avanzar en pos de la misión.

“...poner a disposición de los internos de los Centros Penitenciarios los recursos necesarios para la mejora de su desarrollo personal y facilitar así su integración en la sociedad una vez que hayan cumplido la condena que les ha sido impuesta”.

3.3 Valores

Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo apoya el desempeño de sus competencias y el cumplimiento de sus objetivos en un conjunto de valores personales y profesionales que impulsan nuestros actos y transmiten armonía a los resultados.





4. Mapa de Procesos, Objetivos Estratégicos y Específicos

4.1 Mapa de procesos

Como cualquier organización, TPFE se compone de múltiples actividades que permiten su correcto funcionamiento, tanto a nivel interno como externo (mapa de procesos). Es común que estas actividades estén agrupadas en bloques según sea el objetivo a alcanzar con su consecución. Es decir, una serie de actividades se organizan para llevar a cabo un proceso y éste a su vez se complementa con otros procesos para conseguir prestar los servicios y productos esperados.

Al igual que existen relaciones entre las actividades, existen relaciones entre los procesos, siendo la definición de esta interrelación lo que dibuja el mapa de procesos de la organización.

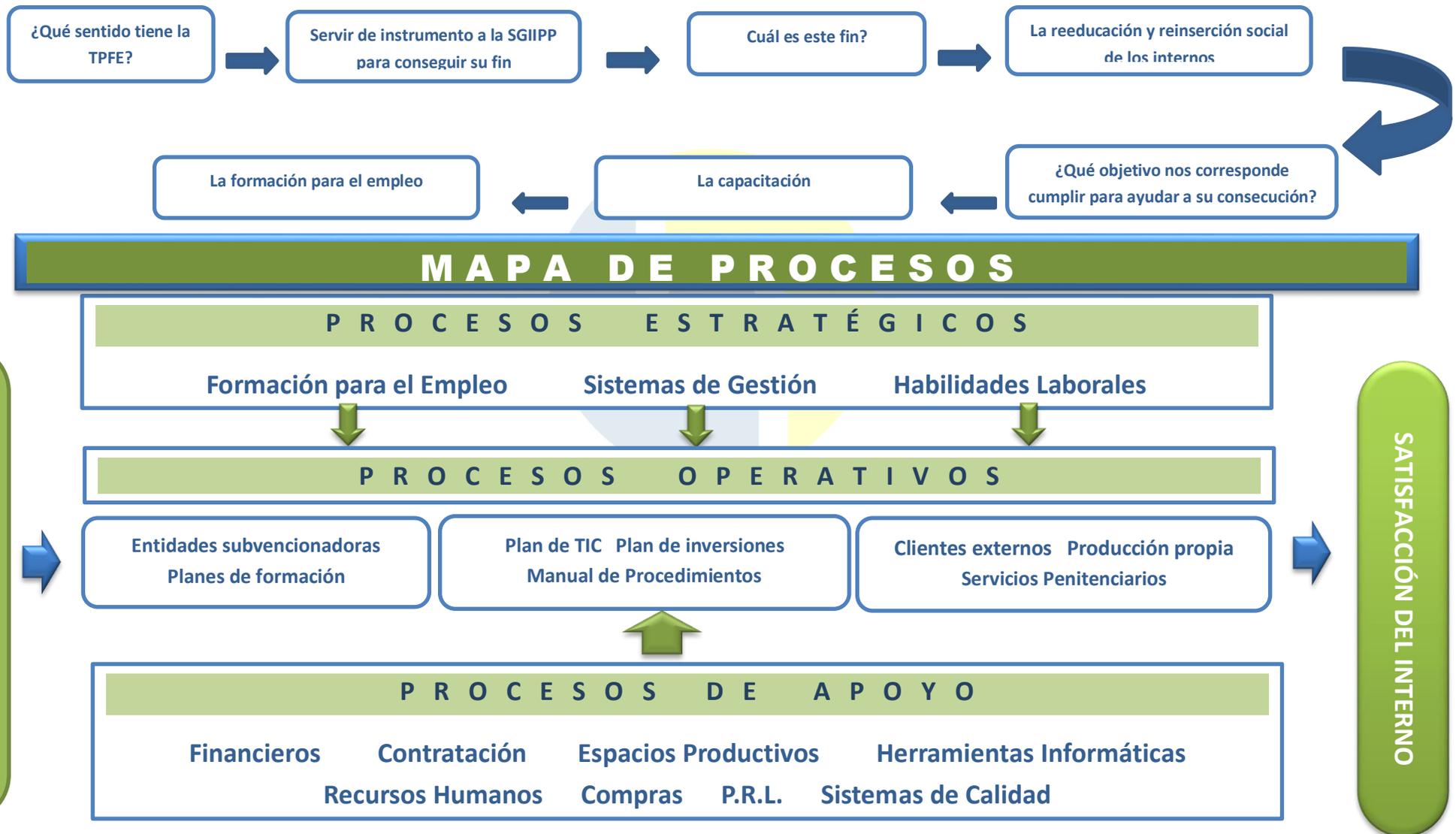
El mapa de procesos permite representar los procesos y sus interrelaciones. La tarea principal para llevarlo a cabo consiste en identificar los procesos de TPFE y relacionar unos procesos con otros según su orden de ejecución, de manera estructurada.

Como es habitual dada la finalidad de esta Entidad, el peso de todo el despliegue de recursos parte las expectativas que tienen los internos en los centros sobre TPFE. Es importante que entiendan que somos una herramienta que se acerca a ellos para ofrecerles algo más que tiempo y que de su colaboración con nosotros podrán ver satisfechas sus pretensiones durante el cumplimiento de la pena que tengan impuesta.

Como cualquier representación gráfica, esta simple herramienta nos permite sin ninguna complejidad visualizar con sencillez la finalidad que perseguimos y los recursos de los que disponemos, detallando a continuación con la definición de los distintos objetivos los fines que a corto y medio plazo se persiguen.



Consecuencia de lo anterior, y tomando como referencia los OBJETIVOS ESTRATÉGICOS descritos, se despliega el MAPA DE PROCESOS del que parten todas las LÍNEAS DE ACTUACIÓN previstas a corto y medio plazo en cada una de las área laborales de esta Entidad Estatal.



4.2 Objetivos Estratégicos

La estrategia que la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo lleva a cabo para alcanzar los objetivos previstos mediante un Plan Estratégico, contribuye, además, al cumplimiento del artículo 8 de su Estatuto (RD 122/2015), que señala en su apartado c) que entre las competencias que asume su Consejo de Administración se encuentra la de ***“Aprobar el plan de actuación de la entidad, en coordinación con el de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias”***.

Este plan estratégico es un documento donde quedan programadas las políticas y actividades más significativas a realizar por Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo durante una etapa, normalmente coincidente con el periodo de legislatura. La estructura del presente documento se ha adaptado a la



implantación en la Entidad Estatal de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, que en su artículo 6.2. especifica que, *“Las Administraciones Públicas publicarán los planes y programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos, así como las actividades, medios y tiempo previsto para su consecución. Su grado de cumplimiento y resultados deberán ser objeto de evaluación y publicación periódica junto con los indicadores de medida y valoración en la forma en que se determine por cada Administración competente”*.

Siguiendo el espíritu de los citados artículos, Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo estructura su estrategia en tres etapas: descripción de objetivos estratégicos, diseño de objetivos específicos con sus planes de acción y periodicidad de los sistemas de evaluación, extendiendo su ámbito de aplicación tanto a la Oficina Central como a los Servicios Periféricos de su competencia.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. “Eleva el nivel de empleabilidad de las personas sentenciadas a penas privativas de libertad a través de itinerarios integrados de inserción socio laboral”.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. “Incrementar las actuaciones de reinserción dirigidas a los internos fomentando el trabajo remunerado, asegurándoles los beneficios correspondientes a la Seguridad Social”.
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. “Desarrollar sistemas eficaces y eficientes en la gestión que ayuden a alcanzar los fines de la Entidad”.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. “Establecer rigurosos sistemas de control del gasto basados en la eficacia y en la eficiencia de los procesos”.

4.3 Objetivos Específicos

Una vez establecidas las líneas generales de la Entidad, a través de la definición de su Misión, su Visión y sus Objetivos Estratégicos, resumidos todos ellos en un Mapa de procesos, pasamos a definir los distintos objetivos ya más específicos, que se traducirán en Planes de Trabajo a realizar por todo el personal en función de sus competencias. En este momento es conveniente introducir algunas novedades con respecto a planes estratégicos pasados y que supondrán un avance en el intento de la búsqueda de la mejora de resultados a través del incentivo de las plantillas. Evidentemente los objetivos específicos y los planes de trabajo que se describan van a suponer marcar las líneas de acción de los distintos profesionales, condicionando su modo de actuación. Es por ello, que es fácilmente observable una clara interacción entre trabajo y resultado.

Hasta ahora la evaluación de los resultados alcanzados en la consecución de los planes de trabajo, no tenían apenas repercusión en el resultado de la evaluación de los objetivos del personal, eran cuestiones similares con resultados, en ocasiones, distintos. En los resultados obtenidos se han utilizado, con cierta desproporción, aspectos subjetivos en la conducta del trabajador como criterios correctores de la valoración objetiva, otorgando evaluaciones quizás no demasiado precisas.



En el modelo de evaluación individual que se desarrollará a continuación y a consecuencia de la publicación del “**Plan Estratégico 2024-26**” y del cual se quiere, por tanto, dejar constancia en este documento, contendrá dos niveles de valoración: **la evaluación colectiva y la evaluación individual.**

La evaluación colectiva tomará en consideración tanto los resultados de la unidad administrativa superior, como los resultados de la unidad administrativa de integración del funcionario. La evaluación individual, siempre que sea posible con arreglo al organigrama existente, por el contrario, fijará sus valores en la misma ficha personalizada utilizada en estos últimos años.



El resultado obtenido de estas distintas evaluaciones fijará el nivel de actividad desplegada por cada trabajador y su grupo de esta Entidad.

Principales Líneas de Actuación: idéntica conducta que nos guio en Planes pasados, en cuya trayectoria los conceptos de eficiencia y de eficacia han quedado integrados como un valor preferente en la filosofía de trabajo de esta Entidad Estatal, nos sirve para redactar este documento esencial atendiendo a tres puntos principales:

- OBJETIVOS A PERSEGUIR
- ACCIONES A REALIZAR
- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. “Eleva el nivel de empleabilidad de las personas sentenciadas a penas privativas de libertad a través de itinerarios integrados de inserción socio laboral”.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Hacer un pilotaje del programa *PROA*.
2. Poner en marcha en programa de tutorías *EPYCO*.
3. Acompañar a los equipos *EPYCO* en el desarrollo de su plan de mejora continua.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. “Incrementar las actuaciones de reinserción dirigidas a los internos fomentando el trabajo remunerado, asegurándoles los beneficios correspondientes a la Seguridad Social”.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Especial seguimiento de los diferentes encargos que la SGIIPP tiene conferidos a TPFE con singular atención al encargo de la uniformidad del personal funcionario de IIPP con derecho a uniformidad.
2. Obtener datos objetivos sobre la calidad del racionado a través de la celebración de encuestas de satisfacción del servicio de alimentación.
3. Continuar con la implantación a nivel general de los menús y fichas técnicas de los platos a elaborar.
4. Llevar a cabo un estudio de implantación del menú único.
5. Realizar un seguimiento y control de los contratos menores que afecten al servicio de alimentación.
6. Realización un inventario de los vehículos empleados en los talleres de alimentación.
7. Consolidación servicio de alimentación a los centros sociales.
8. Potenciar la gestión en los talleres de panadería.
9. Consolidar los servicios ofrecidos extrapenitenciarios.
10. Mejorar la gestión de los talleres de gestión de residuos.



11. Obtener datos objetivos sobre la calidad del racionado a través de la celebración de encuestas de satisfacción del servicio de economato.
12. Incorporación de productos en el servicio de economato de carácter saludable.
13. Implantación progresiva APPCC en los servicios de economato en los centros.
14. Actuaciones para el incremento del número de empresas externas implantadas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. “Desarrollar sistemas eficaces y eficientes en la gestión que ayuden a alcanzar los fines de la Entidad”.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Agilizar la resolución del concurso específico.
2. Estudio y análisis sobre la viabilidad de unificar el usos de las aplicaciones informáticas para la elaboración de las nóminas.
3. Automatizar la grabación de horas trabajadas por los expertos docentes en GINPIX.
4. Actualizar el plan de prevención riesgos laborales.
5. Llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales de los servicios centrales y periféricos.
6. Formar a los trabajadores penitenciarios de los riesgos de seguridad y salud al desarrollar su puesto de trabajo.
7. Optimizar las actuaciones de las distintas actividades recogidas en el manual de procedimientos.
8. Actualizar las referencias legislativas de la página intranet.
9. Implantar la BBDD de sentencias.
10. Formalizar el plan anual de contratación.
11. Completar la digitalización de las comunicaciones en todos los centros penitenciarios.
12. Revisar y modificar el Real Decreto que regula la relación laboral especial de los intentos trabajadores para adaptarlo a las modificaciones legislativas que se han producido desde su aprobación.
13. Revisar y modificar la actual estructura administrativa, tanto central como periférica, de la Entidad para adecuarla a las necesidades actuales.
14. Sustituir de forma progresiva en los economatos el formato presentación de venta de las latas de apertura abre-fácil por sistemas *easy peel* o similar.
15. Actualizar las instalaciones y/o equipamientos de los talleres de economato, panadería y cocina que se van quedando obsoletos.



16. Control del mantenimiento de las cámaras frigoríficas propiedad de la EETPFE conforme a normativa.
17. Direccionamiento AGE.
18. Nueva web institucional.
19. Implantar una herramienta informática (ERP) que permita una gestión más ágil de los procedimientos y que incluya la gestión de los servicios periféricos.
20. Alternativa al gestor documental.
21. Centralización de la gestión de economatos.
22. Nuevo sistema de fichajes *TRAMA*.
23. Evolución del correo electrónico.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. “Establecer rigurosos sistemas de control del gasto basados en la eficacia y en la eficiencia de los procesos”.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Centralizar la adquisición EPIS para una gestión más eficiente.
2. Finalizar el proyecto de implantación de la aplicación CANOA iniciado en 2022.
3. Optimizar los resultados de la cuenta de explotación de los talleres de alimentación.
4. Consolidación de sistema dinámico de la contratación.
5. Controlar los periodos de garantía de los equipos de economato.
6. Poner en servicio un aplicativo informático para reunir las distintas cuentas justificativas.
7. Regularizar un control interno de la cuenta de inventario.

5. Seguimiento y Control

Dentro del marco temporal objeto de aplicación de este documento, las distintas Áreas de la Entidad en colaboración con los Servicios dependientes, elaborarán sus respectivos objetivos que deberán contener, al menos, aquellas acciones suficientes que lleven al cumplimiento de los Planes de Acción redactados en el presente Plan de Actuación 2024-2026.

Los responsables de las distintas Áreas se reunirán con su personal las veces que consideren necesarias para un control adecuado de los objetivos previstos, redirigiendo las acciones que pudieran desviarse, dando cuenta de ello a la Gerencia.



Como órgano de seguimiento del cumplimiento de los distintos planes, así como de su avance, será responsable el Gerente-Adjunto, quien con una periodicidad, al menos, **bimensual** reunirá en su conjunto o por separado a los Jefes de Área para el control de la evolución de los trabajos descritos en este documento.

Por otro lado, la Directora-Gerente de la Entidad, en reunión ordinaria con el Gerente-Adjunto y los responsables de las distintas Áreas o de las acciones concretas, y con **una periodicidad mínima cuatrimestral**, será el órgano responsable de controlar y evaluar el correcto desarrollo de los distintos Objetivos, así como de garantizar el cumplimiento del presente Plan de Actuación 2024-26 en su integridad.

Con **una periodicidad anual** en el Consejo de Administración obtendrá datos de la situación de cumplimiento del Plan de Actuación 2024-2026 en su conjunto.



Temporalización del Seguimiento

Documento	Área que lo elabora	Órgano de control	Periodicidad de la revisión
Plan de Trabajo	Cada Área o Servicio	Gerente-Adjunto	Bimensual
Objetivo Específico	Cada Área	Directora-Gerente	Cuatrimstral
Objetivo Estratégico	Consejo de Administración	Consejo de Administración	Anual

Por otra lado, y en sintonía con lo anteriormente indicado, el documento denominado Plan Estratégico 2024-2026 debe ser considerado complementario del presente Plan de Actuación 2024-2026 y por tanto la sujeción de aquel a las valoraciones colectivas e individuales del personal que en él se hayan descritas, inciden claramente en el desarrollo de éste en los dos niveles referidos, a nivel de resultados de la Entidad Estatal, “Objetivos estratégicos”, y a nivel de resultados obtenidos en las distintas Áreas o Servicios, “Objetivos específicos” y “Planes de Acción”.

