



Plan Estratégico TPFE

2024-2025

ENTIDAD ESTATAL
TRABAJO PENITENCIARIO Y
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Diciembre 2023

Sede central TPFE



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.

“Si estás lo suficientemente preocupado por un resultado, posiblemente harás algo para solucionarlo”.

Williams James

Índice

1.	Introducción	5
2.	Funciones de la Entidad	7
3.	Estructura de la Entidad	9
4.	La disponibilidad de los recursos	12
5.	Enfocando el Plan Estratégico 2024-2025	15
5.a	Metodología: misión, visión, valores	16
5.b	Situación actual: diagnóstico	18
5.c	Trabajar sin riesgos	21
5.d	El condicionamiento del entorno social	23
6.	Mapa de procesos, objetivos estratégicos, específicos: Planes de Acción	24
6.a	Objetivos Estratégicos	26
6.b	Objetivos Específicos: Planes de Acción	27
7.	Seguimiento y Control	41
8.	Anexos: Fichas Objetivos Específicos: Planes de Acción. Ficha de Riesgos	44

1. Introducción





La Administración del Estado tiene como competencia superior el amparo del ciudadano. 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. 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 del Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de TPFE.

En este sentido, Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo lleva desde el año 2012 desarrollando y publicando Planes Estratégicos de carácter anual, bianual o trianual, condicionando esa temporalidad a las circunstancias determinantes de nuestro entorno social, tanto económicas como sanitarias.

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 Estratégico de TPFE para el periodo 2024-2025, 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. Funciones de la Entidad





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.

3. Estructura de la Entidad





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”.

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”*.

4. La disponibilidad de los recursos

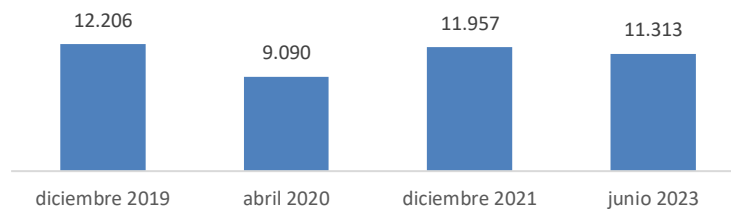




Con efectos de 1 de enero de 2014, el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo se transforma en Entidad Estatal de Derecho Público de las previstas en la letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (Disposición adicional 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 2022 se generaron unos ingresos ordinarios por encima de 166 millones de euros, totalizando los gastos una suma superior a los 184 millones euros. Esto indica un resultado de la gestión ordinaria 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 tendentes al desahorro, 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.

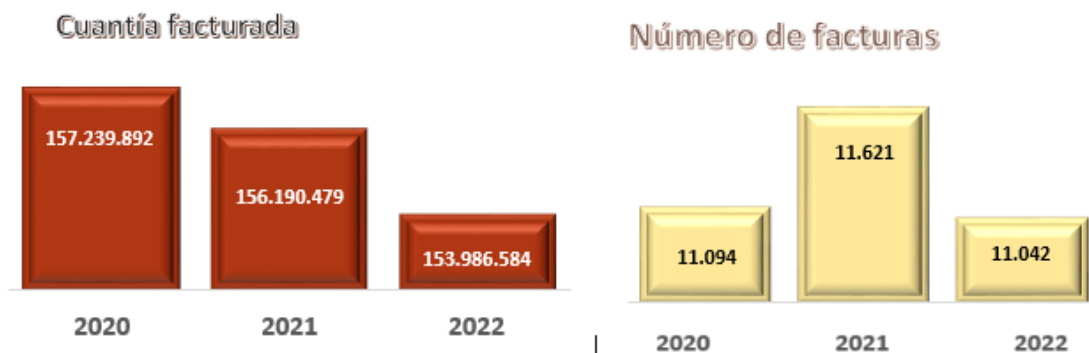
Año a año se percibe y evidencia el avance de nuestra gestión en importantes asuntos, como la centralización de las compras, la modernización en el sistema de alimentación, el dimensionamiento de las panaderías, la tecnificación de los economatos, la profesionalización de los talleres de textil, la fidelización 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, a lo largo de 2022 se han puesto en funcionamiento una serie de aplicaciones informáticas destinadas a facilitar el trabajo de control de los recursos financieros, entre los que destacamos:

- La gestión de RIs mensuales: con esta aplicación se simplifica el trabajo de los Gestores Económico-Administrativos de los Centros, ya que la mayor parte de la información a remitir en dicho documentos, tenemos constancia de ella en Servicios Centrales. Con este aplicativo evitamos el gasto en papel y centralizamos la información de estos documentos en la aplicación.
- La gestión de discrepancias de tesorería: compara los movimientos de Banco de España con el Libro Mayor de Banco de España. Y por otro lado, hace esa misma comparativa con nuestra cuenta bancaria de habilitación, ayudando a detectar los posibles errores y sobre todo omisiones de contabilización de movimientos de estas cuentas.

Datos relevantes lo constituyen la cuantía de facturación, así como el número de factura que siguen siendo significativas.



Uno de los factores a considerar de TPFE, 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 2022 la cifra de 76 millones de euros, casi en 99% en contratos de suministros y el resto en contratos de servicios.

5. Enfocando el Plan Estratégico 24-25



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 2024-2025. Este Plan Estratégico, al igual que sus predecesores, representa 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. Su estructura va a responder 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 presente **“Plan Estratégico 2024-25”**, no difieren de otros 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 implica revisiones periódicas de su contenido y, en consecuencia, cualquier modificación parcial debe observarse como positiva.

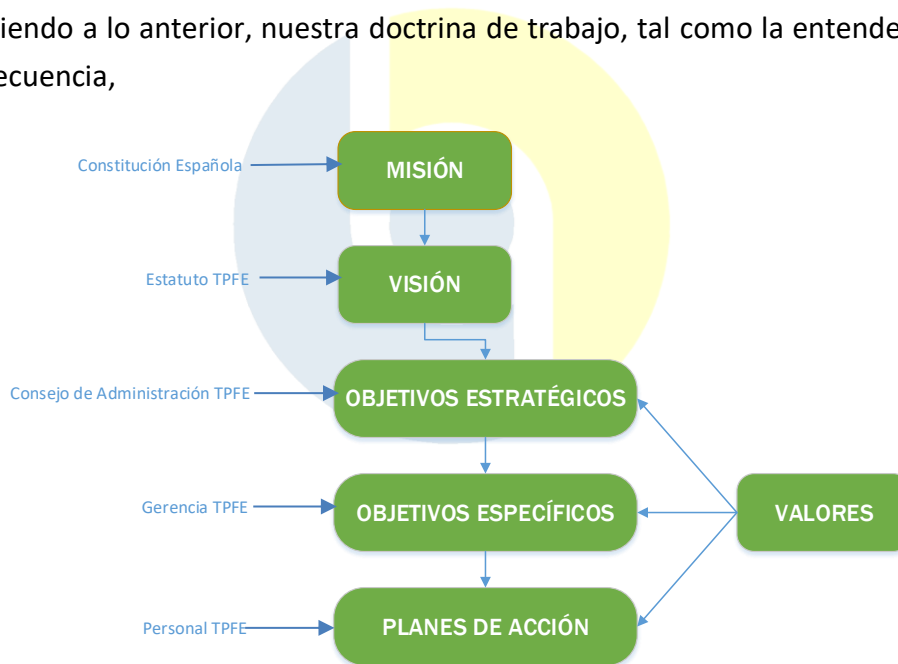
5.a Metodología: Misión, Visión y Valores

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,



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”.

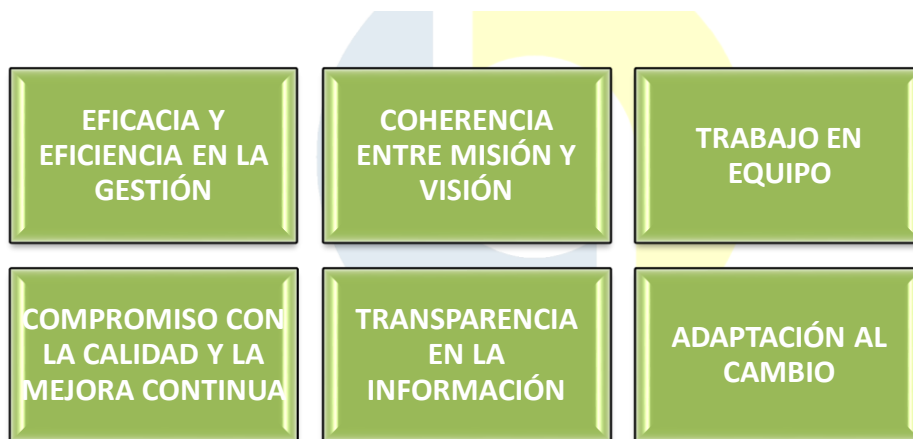
VISIÓN:

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”.

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.



5.b Situación actual: 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 debamos 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

5.c Trabajar sin Riesgos

El Plan Estratégico 2024-2025 introduce una novedad en relación a los Planes precedentes, consistente en racionalizar los riesgos que en cualquier gestión deben ser previsibles y hacerlo desde un punto de vista procedimental. Necesitamos tener un control de ellos desde que determinamos su potencial existencia, para con ello conseguir minimizar el impacto que su posible ocurrencia pudiera conllevar.

Se establece una Ficha de Riesgos asociada a cada Objetivo Específico en que exista un riesgo posible, entendiendo que no todos los objetivos descritos en este documento están inexorablemente asociados a esta posibilidad.



Siendo una novedad en su establecimiento, aunque con vocación de permanecer en el tiempo, es preciso fijar sus cimientos con unas instrucciones sencillas y homogéneas a todas las áreas de trabajo. Para ello, y antes de establecer el procedimiento de uso, es necesario una breve explicación sobre qué es un riesgo, qué consecuencias puede acarrear, cómo identificarlos y cómo minimizarlos.

Si atendemos a la estructura de un Objetivo Específico, vemos que están divididos en Acciones a Realizar, es decir, en pequeños procesos donde el correcto cumplimiento de todos en su conjunto traerá como consecuencia el logro en tiempo y forma de ese Objetivo Específico. Según esta breve noción es lógico pensar que los posibles riesgos deben residir en cada Acción a Realizar, pues son ellas las herramientas que debemos manejar con destreza para alcanzar, en su conjunto, el objetivo del que forman parte.

Por tanto, en primer lugar debemos identificar los riesgos asociados a cada Acción a Realizar.

¿Cómo se lleva a cabo esta labor de averiguación? Es sencillo, sabiendo el fin que perseguimos con esa acción y dónde queremos llegar. Una vez entendido el fin debemos preguntarnos:

¿Qué puede ocurrir para que no consiga el fin pretendido? Aquí entra en juego nuestra experiencia y con ella, se deben dejar por escrito a modo de riesgo en la ficha que incorporamos a este Plan Estratégico, todas aquellas conversaciones que nos son tan familiares, como “sabía que iba a pasar” o “me imaginaba lo que podía ocurrir” o “mira que lo avisé”, etc. Estas frases u otras similares lo que suponen es una identificación del riesgo asociado a una acción y lo que es más significativo, un reconocimiento previo de su existencia. Lo que incorporamos en esta ocasión es una matriz donde se recojan estas predicciones.

Una vez identificados estos posibles riesgos debemos proceder a su evaluación, consistente en indicar la mayor o menor gravedad de las consecuencias que se producirían si ocurrieran.

La suma de la posibilidad y la ocurrencia nos dará un valor al que deberemos prestar atención, pues el siguiente paso consistiría en averiguar si la organización, TPFE, puede disponer de algún control que minimice esas posibles consecuencias.

En caso de que TPFE no cuente con un control apropiado para combatir ese riesgo deben ponerse en marcha, evitando la improvisación, las medidas necesarias y consensuadas que eviten las consecuencias que impedirían llevar a buen término la Acción a Realizar y, por tanto, el Objetivo Específico del que forma parte.

Y, por último, se debe llevar a cabo periódicamente un seguimiento de avance y resultados de las medidas establecidas.



Dentro del apartado de Evaluación de este Plan Estratégico, último punto del documento, se indicará la necesidad de que los distintos responsables analicen no solo el avance de la Acción a Realizar, sino de cada uno de los riesgos que lleven asociados, en su caso, para comprobar que las medidas planteadas y que evitarían su ocurrencia están siendo correctamente implementadas. En un normal funcionamiento de cualquier cadena de trabajo basta con la implementación y control de las distintas medidas asociadas a posibles riesgos para conseguir como lógica consecuencia el cumplimiento del objetivo.

5.d 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 en el Plan Estratégico 2022-2023, 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.

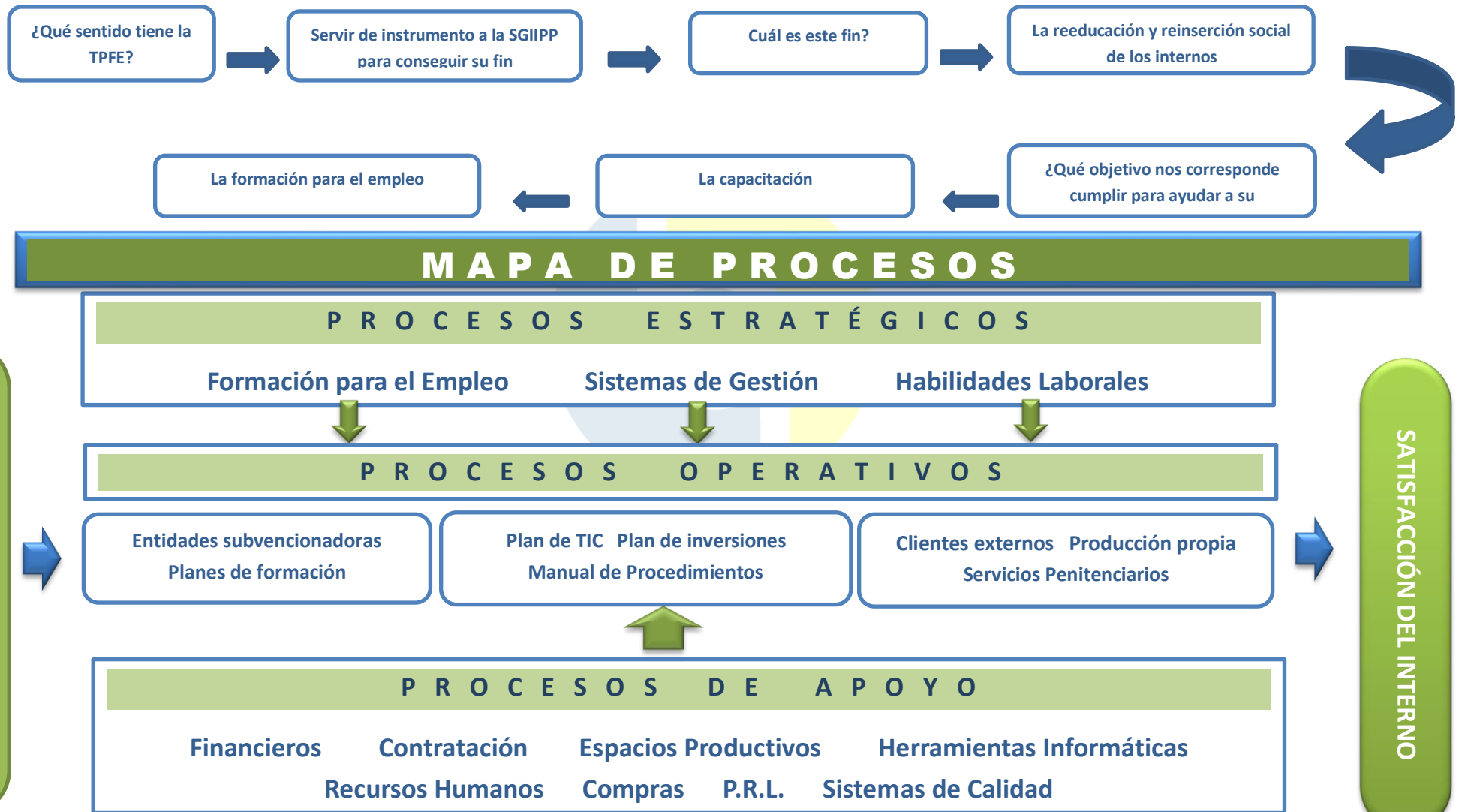
Para apoyar de esta idea y como fortaleza demostrada en el tiempo, es nuclear resaltar que nuestra filosofía de trabajo en beneficio del interno permanece invariable desde que, en nuestros más lejanos recuerdos, el concepto de trabajo en prisión se transformó de una severa carga punitiva a un transigente 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.

6. Mapa de Procesos y Objetivos Estratégicos, Específicos y Acciones a realizar





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.





6.a 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 fijan 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. “Incrementa las actuaciones de reinserción dirigidas a los internos fomentando el trabajo remunerado, asegurándoles los beneficios correspondientes a la Seguridad Social”.

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

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



6.b Objetivos Específicos: Planes de Acción

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.

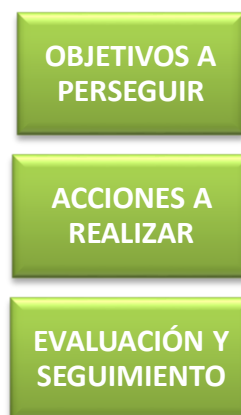
En el modelo de evaluación individual que se desarrollará a continuación y a consecuencia de la publicación del “**Plan Estratégico 2024-25**” y del cual se quiere, por tanto, dejar constancia en este documento, contendrá dos niveles de valoración: **la evaluación colectiva y la evaluación individual.**

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:





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

OBJETIVOS ESPECIFICOS Y PLANES DE ACCIÓN:

1. HACER UN PILOTAJE DEL PROGRAMA PROA.

Proponer los centros y las vías de financiación para su desarrollo.
Elaborar el pliego de prescripciones técnicas para el desarrollo del pilotaje en un grupo de trabajo en el que participen todos los agentes y entidades colaboradoras implicadas.
Poner en marcha el pilotaje una vez adjudicado el contrato a una empresa externa, realizando las adaptaciones adecuadas para la elaboración del programa proa definitivo con su correspondiente pliego de prescripciones técnicas para la escalabilidad.

2. PONER EN MARCHA EN PROGRAMA DE TUTORÍAS EPYCO

Continuar las sesiones de trabajo con el grupo de expertos y finalizar el diseño del programa formativo
Pilotar el programa formativo una vez seleccionados 15 colaboradores de equipos EPYCO

3. ACOMPAÑAR A LOS EQUIPOS EPYCO EN EL DESARROLLO DE SU PLAN DE MEJORA CONTINUA

Consensuar con los Subdirectores de Tratamiento/ CIS de los 23 establecimientos penitenciarios en los que se ha implantado la metodología EPYCO en la última edición el PLAN DE MEJORA CONTINUA en su centro.
Apoyar en el desarrollo del PLAN DE MEJORA CONTINUA consensuado a los equipos EPYCO de los 23 establecimientos penitenciarios en los que se ha implantado la metodología EPYCO en la última edición.



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

1. ESPECIAL SEGUIMIENTO DE LOS DIFERENTES ENCARGOS QUE LA SGIIPP TIENE CONFERIDOS A LA EDPTPFE CON SINGULAR ATENCIÓN AL ENCARGO DE LA UNIFORMIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE IIPP CON DERECHO A UNIFORMIDAD

Realizar especial seguimiento y control mensual de la fabricación de las prendas que componen la uniformidad del personal funcionario, acorde con las exigencias requeridas conforme a las certificaciones ISO de los talleres de confección industrial y con la realización de visitas de control "in situ".

Coordinar con Sistemas Informáticos para la actualización/elaboración de una herramienta informática eficiente y adecuada para el tallaje de los funcionarios.

Realizar especial seguimiento y control mensual de la fabricación para el cumplimiento de los Encargos cuya acometida se llevará a cabo en los talleres de CARPINTERIA METALICA, CARPINTERIA DE MADERA y TALLER DE ARTES GRAFICAS.

2. OBTENER DATOS OBJETIVOS SOBRE LA CALIDAD DEL RACIONADO A TRAVÉS DE LA CELEBRACIÓN DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN

Rediseñar el modelo de la encuesta sobre satisfacción del servicio de alimentación y remitirla a los centros para su cumplimentación por la población penitenciaria

Proceder a la grabación de los datos obtenidos en las encuestas

Estudiar los resultados obtenidos, obtener conclusiones y presentar un informe a la Gerencia

Implantar las medidas correctoras oportunas, comunicarlas a los centros y realizar un seguimiento periódico de su implantación

3. CONTINUAR CON LA IMPLANTACIÓN A NIVEL GENERAL DE LOS MENÚS Y FICHAS TÉCNICAS DE LOS PLATOS A ELABORAR

Extenderla implantación de las fichas de los menús a las Comunidades de Valencia, Murcia y Aragón.



4. LLEVAR A CABO UN ESTUDIO DE IMPLANTACIÓN DEL MENÚ ÚNICO

Proceder a la confección de un menú "piloto"
Realizar una encuesta entre los Administradores donde se recabe su opinión
Redactar un informe con el estudio de dos puntos básicos: aspectos positivos y negativos, así como la viabilidad de su implantación.

5. REALIZAR UN SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS CONTRATOS MENORES QUE AFECTEN AL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN

Establecer un sistema de control y revisión de las compras locales inferiores a 5.000 €, que no precisen autorización desde SSCC y, en especial, de aquellas que requieren acometerse con carácter URGENTE como consecuencia de desabastecimientos en Centros Penitenciario.
--

6. REALIZACION UN INVENTARIO DE LOS VEHÍCULOS EMPLEADOS EN LOS TALLERES DE ALIMENTACIÓN

Identificarlos vehículos y registrarlos en un Inventario indicando su ubicación. Comprobar que los mismos se encuentran asegurados y en caso contrario preparar una Propuesta de Gasto para asegurarlos

7. CONSOLIDACION SERVICIO DE ALIMENTACIÓN A LOS CENTROS SOCIALES

Realizar estudio y redactar escritos a los CENTROS SOCIALES con el objeto de la consolidación de los servicios de Alimentación que se proporcionan a los mismos por los especiales colectivos de personas a los que van dirigidos estos servicios.
--

8. POTENCIAR LA GESTIÓN EN LOS TALLERES DE PANADERÍA

Estudio de la realización de nuevas elaboraciones en las panaderías de los diferentes centros penitenciarios y recopilar las Fichas Técnicas de las distintas elaboraciones de los diferentes Centros Penitenciarios.
Apoyo los procesos de fabricación con visitas "in situ" de al menos de 8 talleres de panadería con problemas en su gestión
Verificar todos los talleres de panadería disponen de un contrato de mantenimiento preventivo para 2024 en cada centro penitenciario y que las empresas adjudicatarias son idóneas para el trabajo solicitado y redactar un informe final de evaluación y coste de los contratos en 2024.
Elaborar un modelo de Ficha Técnica que contenga los datos más relevantes de la maquinaria.



9. CONSOLIDAR LOS SERVICIOS OFRECIDOS EXTRAPENITENCIARIOS

Consolidar el servicio de panadería ofrecido al Ministerio de Trabajo
Realizar un especial seguimiento del nuevo servicio a los Juzgados de Plaza de Castilla
Explorar la posibilidad de reiniciar el servicio de elaboraciones de panadería para el Centro de Internamiento de Extranjeros de Las Palmas

10. MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS TALLERES DE GESTIÓN DE RESIDUOS

Estudiar la implantación de contenedores en el centro de Murcia I junto con la cartelería.
Proceder a la contratación e instalación de los compactadores
Realizar la formación de los trabajadores del taller
Verificar la implantación en el centro de Soria y llevar a cabo la formación de los trabajadores

11. OBTENER DATOS OBJETIVOS SOBRE LA CALIDAD DEL RACIONADO A TRAVÉS DE LA CELEBRACIÓN DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DEL SERVICIO DE ECONOMATO

Diseñar un modelo de encuesta adecuada a esta finalidad y remitirla a los centros
Grabar los datos recogidos en una herramienta previamente diseñada
Estudiar los resultados obtenidos, obtener conclusiones y presentar un informe a la Gerencia

12. INCORPORACIÓN DE PRODUCTOS EN EL SERVICIO DE ECONOMATO DE CARÁCTER SALUDABLE

Ofertar servicios de café para personas intolerantes a la lactosa e introducir productos de consumo para personas celíacas u otros problemas de salud, alergias o intolerancias diversas.

13. IMPLANTACIÓN PROGRESIVA APPCC EN LOS SERVICIOS DE ECONOMATO EN LOS CENTROS

Llevar a cabo un sistema de registro con el fin controlar y analizar los peligros y puntos críticos de posibles contaminaciones y atender rápidamente a cualquier emergencia sanitaria.



14. ACTUACIONES PARA EL INCREMENTO DEL NUMERO DE EMPRESAS EXTERNAS IMPLANTADAS

Mejorar la proyección de la imagen institucional a través de la oportunidad que nos ofrece nuestra web con la elaboración videos, fotografías, actos institucionales, etc.

Incrementar las acciones de comunicación con empresarios a través de las oportunidades que nos ofrece el sector de la industria de cada una de nuestras zonas.

Fortalecer el crecimiento de los talleres de *CALL CENTER* proyectando su implantación a las zonas de Galicia, Extremadura y Levante

15. REVISAR LAS TARIFAS DE LOS ENCARGOS PARA QUE SE AJUSTEN AL COSTE REAL DE LOS MISMOS.





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

OBJETIVOS ESPECIFICOS Y PLANES DE ACCIÓN:

1. AGILIZAR LA RESOLUCIÓN DEL CONCURSO ESPECÍFICO.

Valorar y si es necesario rediseñar la aplicación informática para baremar los méritos específico
Simplificar la documentación que deben aportar los solicitantes en relación a los méritos específicos

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

Diseñar e implementar un módulo dentro de la aplicación TPFapp
Llevar a cabo una prueba piloto con cinco centros penitenciarios
Verificar su puesta definitiva en producción

4. ACTUALIZAR EL PLAN DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Comparar entre los distintos centros el índice de accidentes laborales mediante la petición de datos a los Coordinadores de Producción
Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de TPFE

5. LLEVAR A CABO LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y PERIFERICOS

Remitir el cuestionario de F-PSICO a todos los empleados públicos de TPFE
Diseñar la BBDD para tratar los datos obtenidos, grabación descentralizada y remisión a los SSCC
Estudiar y evaluar los resultados, establecimiento pautas de trabajo, e informar a Gerencia



6. FORMAR A LOS TRABAJADORES PENITENCIARIOS DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD AL DESARROLLAR SU PUESTO DE TRABAJO

Plantear la adaptación de la actual estructura informática de los CCPP a la impartición *on line* de cursos al persona sobre PRL

Diseñar el *curriculum* formativo de los cursos *on line* PRL entre la Coordinación y los Técnicos de Prevención: herramienta informática, presentación...

Prueba piloto en 5 CCPP

Ampliar al resto de los CCPP

7. OPTIMIZAR LAS ACTUACIONES DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES RECOGIDAS EN EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

Llevar a cabo un estudio de los procedimientos existentes

Elaborar informe-propuesta de modificación de procedimientos a la Gerencia y solicitar su inclusión en el Manual de Procedimientos

8. ACTUALIZAR LAS REFERENCIAS LEGISLATIVAS DE LA PÁGINA INTRANET

Revisar las referencias y preparar documentos

Actualizar la carga de documentación en la intranet

9. IMPLANTAR LA BBDD DE SENTENCIAS

Recopilar las sentencias de RLEP, responsabilidad patrimonial, etc

Actualizar la BBDD existente en el Servicio Jurídico

10. FORMALIZAR EL PLAN ANUAL DE CONTRATACION

Recabar previsión de necesidades de contratación de las áreas/servicios de TPFE

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

Confeccionar el Pliego de Prescripciones Técnicas incluyendo la solicitud de suministro de latas de atún con sistema de apertura <i>easy peel</i> o similar
Formalizar la adjudicación del nuevo contrato para que el suministro se inicie en enero 2025.

15. ACTUALIZAR LAS INSTALACIONES Y/O EQUIPAMIENTOS DE LOS TALLERES DE ECONOMATO, PANADERÍA Y COCINA QUE SE VAN QUEDANDO OBSOLETOS

Obtener una relación del equipamiento existente en los talleres de ECONOMATO, PANADERIA Y COCINA, así como de TRANSPORTE, donde figure la fecha y precio de adquisición.
Comprobar por medios adecuados a determinar ("in situ", Videograbación, teléfono, etc) la necesidad adquisición de nuevos equipamientos.
Proponer a la Gerencia la oportunidad de iniciar cualquier adquisición por obsolescencia de los equipamientos

16. CONTROL DEL MANTENIMIENTO DE LAS CÁMARAS FRIGORÍFICAS PROPIEDAD DE LA EETPFE CONFORME A NORMATIVA.

Obtener una relación de las cámaras frigoríficas existentes, donde figure fecha de adquisición y particularidades de las mismas
Diseñar una herramienta informática para dar soporte a los registros y campos necesarios para el control de esta maquinaria
Estudiar las necesidades para el mantenimiento del cumplimiento de la normativa y redactar un informe- propuesta a Gerencia

17. DIRECCIONAMIENTO AGE

Dimensionar el reparto de las IP por Centros
Cambiar direcciones IP en Gerencia
Cambiar direcciones IP en Centros



Configurar el cortafuegos

18. NUEVA WEB INSTITUCIONAL

Contratación, Diseño y Despliegue

19. IMPLANTAR UNA HERRAMIENTA INFORMÁTICA (ERP) QUE PERMITA UNA GESTIÓN MÁS ÁGIL DE LOS PROCEDIMIENTOS Y QUE INCLUYA LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PERIFÉRICOS.

Contratación menor para preparar un pliego ERP de especial complejidad

Seguimiento y ejecución

20. ALTERNATIVA AL GESTOR DOCUMENTAL

Elección de un Content Management System

Extracción, transformación y carga de datos antiguos de INVESDOC

Contratación de servicios profesionales

21. CENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE ECONOMATOS

Desplegar servidor en SSCC que permita la gestión y control remotos de los economatos distribuidos

22. NUEVO SISTEMA DE FICHAJES TRAMA

Integrar el lector de huellas con TRAMA

23. EVOLUCIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO

Evolución hacia Exchange de la SGAD



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

OBJETIVOS ESPECIFICOS Y PLANES DE ACCIÓN:

1. CENTRALIZAR LA ADQUISICION EPIS PARA UNA GESTIÓN MÁS EFICIENTE

Elaborar la memoria de contratación para el suministro de los EPI's

Llevar a cabo la tramitación del contrato

Realizar un seguimiento de la distribución de los EPI's por los Centros

2. FINALIZAR EL PROYECTO DE IMPLANTACIÓN DE LA APLICACIÓN CANOA INICADO EN 2022

Elaborar un manual CANOA específico para TPFE

3. OPTIMIZAR LOS RESULTADOS DE LA CUENTA DE EXPLOTACIÓN DE LOS TALLERES DE ALIMENTACIÓN

Obtener información provisional sobre el resultado máximo de la cuenta de explotación de alimentación para 2024

Realizar una comparativa de precios de los productos centralizados de 2024 con los de 2023 y establecer los porcentajes de subida

Redactar un informe a Gerencia sobre la situación de los talleres de Alimentación y realizar una propuesta de resultados para 2024

Establecer un Plan de Auditorías de entre 10 y 14 talleres que serán priorizados en base a los resultados obtenidos

4. CONSOLIDACIÓN DE SISTEMA DINÁMICO DE LA CONTRATACIÓN

Llevar a cabo un seguimiento del desarrollo de la licitación y adjudicaciones



5. CONTROLAR LOS PERIODOS DE GARANTÍA DE LOS EQUIPOS DE ECONOMATO

Obtener una relación de maquinaria por centros y talleres donde figure la fecha de adquisición, así como el periodo de garantía oficial.

Asegurar un control centralizado de comunicaciones de incidencias con los Gestores Económico-Administrativo, describir un procedimiento común de actuación y distribuirlo a todos los responsables.

Diseñar una herramienta informática para dar soporte a las incidencias

Realizar un informe mensual a Gerencia sobre las reparaciones de los equipos propiedad de TPFE sobre las que se hayan llevado alguna actuación cubierta por la garantía y de todas aquellas que lo han sido a costa de TPFE

6. PONER EN SERVICIO UN APLICATIVO INFORMÁTICO PARA REUNIR LAS DISTINTAS CUENTAS JUSTIFICATIVAS

Desarrollar aplicación para transmisión de Cuentas Justificativas

Llevar a cabo una prueba piloto en los talleres de economato y alimentación de cinco centros.

Generalizar aplicación al resto de talleres de economato y alimentación

Llevar a cabo una prueba piloto en el resto de talleres de cinco centros.

Generalizar aplicación al resto de talleres

Generalizar aplicación para transmisión de Cuentas Justificativas de los cursos

7. REGULARIZAR UN CONTROL INTERNO DE LA CUENTA DE INVENTARIO

Comprobación de los asientos referentes al inmovilizado material

7. 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 Estratégico 2024-2025.

Los Planes de Acción de cada una de las áreas se encuentran alineados con los Objetivos Específicos y éstos, a su vez, con los Objetivos Estratégicos.

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 la Gerencia, quien con una periodicidad de, al menos, **una vez al mes** 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 los responsables de las distintas Áreas o personal responsable de algún Plan de Acción, y con **una periodicidad mínima cuatrimestral**, será el órgano responsable de controlar y evaluar el correcto desarrollo de los Planes Operativos, así como de garantizar el cumplimiento del presente Plan Estratégico 2024-25 en su integridad.

Con **una periodicidad anual** en el Consejo de Administración obtendrá datos de la situación de cumplimiento de los distintos Objetivos Estratégicos

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 presente documento va a constituir la denominada “**valoración colectiva**”, 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”.

En este sentido, se hace necesario llegar a un compromiso de todos los empleados, en base a la información que de este documento se hará llegar puntualmente a todo el personal evaluable. Se debe tener en cuenta, que si el fin de toda la actividad laboral individual es coadyuvar al logro de las metas propuestas y descritas como “Objetivos Estratégicos”, el peso específico en su valoración recaerá por igual para todo el personal.

Por el contrario y en el caso de los “Objetivos Específicos” y “Planes de Acción”, el porcentaje de consecución repercutirá únicamente en la evaluación del personal afecto al Área o Servicio que comparta esa meta como propia.

Método a utilizar en el proceso de evaluación individual: cuantificación de los resultados

Los responsables de cada Objetivo Específico asignarán las diferentes Acciones a realizar entre su personal, debiendo indicar su periodo de ejecución y buscando la coherencia en los resultados, de tal forma que la suma de las diferentes acciones de un mismo Objetivo Específico consigan alcanzar la meta esperada.

Como soporte de cada Objetivo Específico y Planes de Acción se utilizará la matriz mostrada a continuación donde quedarán descritos todos para el periodo que se indique.

TPFE PLAN ESTRATÉGICO 2022-2023		ÁREA/S RESPONSABLE/S:		
		SERVICIO/S RESPONSABLE/S:		
OBJETIVO ESTRATÉGICO		OBJETIVO ESPECÍFICO		
ELEVAR EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS SENTENCIADAS A PENAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD A TRAVÉS DE ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL		(si que corresponde según el documento acordado que se adjunta)		
PLAN DE ACCIÓN	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE DIRECTO	PERIODO DE EJECUCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS
(Indicar exclusivamente el que afecte al funcionario según documento acordado que se adjunta)	(puede existir una o varias ACCIONES A REALIZAR por cada Plan de Acción)	(funcionario al que se le adjudique la Acción)	(en consonancia con el documento Plan de Acción)	(en relación con el Plan de Acción)

La valoración final de los trabajos realizados, tendentes a la consecución de los Objetivos Estratégicos, vendrá determinada por la suma de las metas individuales y grupales asignadas según su grado de consecución, con los máximos que se indican a continuación:

	Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Planes de Acción (Objetivos Individuales)
Personal evaluable	5%	10%	85%



8. Anexos:

- Ficha Objetivos Específicos: Planes de Acción
- Ficha de Riesgos

PLAN ESTRATEGICO 2024-2025						
OBJETIVO ESTRATEGICO ⁽¹⁾						
descripción según la relación con los aprobados por el Consejo de Administración						
AREA	PLAN DE ACCIÓN	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE DIRECTO	PERIODO DE EJECUCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	OTRAS UNIDADES IMPLICADAS ⁽²⁾

OBJETIVOS ESTRATEGICOS: se debe poner el que tenga relación con las acciones que se van a describir en la ficha. Los aprobados por el Consejo de Administración son los siguientes:

- Desarrollar sistemas eficaces y eficientes en la gestión que ayuden a alcanzar los fines de la Entidad
- Incrementar las actuaciones de inserción dirigidas a los internos fomentando el trabajo remunerado, asegurándose los beneficios correspondientes a la Seguridad Social
- Mejorar el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad a través de: programas de inserción o formación profesional; programas de inserción o formación profesional; programas de inserción o formación profesional
- Realizar programas de control del gasto basados en la eficacia y en la eficiencia



Plan Estratégico TPF E 2024-2025



PLAN ESTRATÉGICO 2024-2025		EJERCICIO 2024				
OBJETIVO ESTRATÉGICO ⁽¹⁾						
descripción según la relación con los aprobados por el Consejo de Administración						
ÁREA	PLAN DE ACCIÓN	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE DIRECTO	PERIODO DE EJECUCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	OTRAS UNIDADES IMPLICADAS ⁽²⁾

(1) OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: se debe poner el que tenga relación con las acciones que se van a describir en la ficha. Los aprobados por el Consejo de Administración son los siguientes:
 1.- Desarrollar sistemas eficaces y eficientes en la gestión que ayuden a alcanzar los fines de la Entidad
 2.- Incrementar las actuaciones de reincorporación dirigidas a los internos fomentando el trabajo remunerado, asegurándose los beneficios correspondientes a la Seguridad Social
 3.- Elevar el nivel de empleabilidad de las personas sometidas a penas privativas de libertad a través de itinerarios integrados de inserción socio laboral
 4.- Establecer sistemas de control del gasto basados en la eficacia y en la eficiencia

(2) OTRAS UNIDADES IMPLICADAS: se refieren al cumplimiento de las acciones para sufragar el riesgo se deben poner las Unidades Implicadas, tanto de TPF E como de la SGIPP o incluso externas a Institut

PLAN ESTRATÉGICO 2024-2025		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS												
DEPARTAMENTO		Área o Servicio										CÓDIGO DEL RIESGO	reservado	
PLAN DE ACCIÓN		(debe coincidir con la Ficha de Acciones)												
ACCIÓN A REALIZAR		(debe coincidir con la Acción a Realizar de la Ficha de Acciones)												
fallo potencial (1)	Efecto del fallo (2)	G (3)	Causa del fallo (4)	O (5)	Controles actuales (6)	D (7)	NP (8)	Acciones propuestas(9)	Responsable y fecha implantación (10)	Comprobación de la eficacia (11)	G (12)	O (13)	D (14)	NPR final (15)

(1) Fallos que podrían producirse, pero que no se han producido aún
 (2) efectos que producirá el fallo de ocurrir
 (3) **ÍNDICE DE GRAVEDAD:** cuantificación de la gravedad de cada uno de los efectos del fallo. Para simplificar el trabajo pondremos una sola valoración para todos los fallos tomando como referencia el valor más alto
 (4) causas que puedan llevar a ese fallo
 (5) **ÍNDICE DE OCURRENCIA:** probabilidad de que una causa del fallo de lugar al fallo potencial

(6) relación de controles que en la actualidad se tienen y que podrían controlar la aparición de ese fallo potencial

(7) **ÍNDICE DE DETECTABILIDAD:** probabilidad de que ese fallo potencial pudiera ser detectado por alguno de los controles actuales

(8) Número de Priorización del Riesgo (**NPR=G*O*D**)

(9) Se debe actuar sobre NPR que superen la cifra de 100 con propuestas de acciones
 Se debe asignar un responsable para implantar cada acción

(10) Se debe designar un responsable de verificar que la implantación es o será suficiente para bajar el NPR el índice de gravedad siempre tendrá un único valor, al igual que en la llamada (3)

(11) se revelará la eficacia de las acciones propuestas para eliminar o reducir el riesgo hasta lo tolerable
 se revelará la reducción de la probabilidad de que ocurra un fallo potencial no contemplado

(14) el NPR resultante debe ser inferior a 100

(15)

