



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DEL INTERIOR

SECRETARÍA GENERAL  
DE INSTITUCIONES  
PENITENCIARIAS



# PLAN ESTRATÉGICO

# 2022-23

ENTIDAD ESTATAL  
TRABAJO PENITENCIARIO Y  
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



- **Artículo 25. Principio de legalidad penal. Derechos de los reclusos**

---

Los delitos se juzgan de acuerdo con la ley existente.

Las condenas en la cárcel tienen como finalidad la reinserción social de los presos.

No deben hacer trabajos forzados que hagan peligrar su persona.

El preso tiene los mismos derechos que cualquier persona, excepto los que se le han suprimido como resultado del juicio.

También tienen derecho a un trabajo remunerado y a la Seguridad Social y a la cultura.



# Índice

1. *Introducción*
2. *Metodología: Misión, Visión y Valores*
3. *Situación actual: diagnóstico*
4. *Planteamiento a futuro de nuestra actividad*
5. *Mapa de Procesos y Objetivos Estratégicos*
6. *Objetivos Específicos: Planes de Acción*
7. *Seguimiento y Control*





# 1 Introducción

La filosofía de la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo ha sido cumplir con las competencias que le atribuye su estatuto, evidenciando los resultados obtenidos y cómo éstos han alcanzado el nivel de satisfacción esperado, pero teniendo presente que siempre se puede alcanzar un mayor grado de eficacia y eficiencia en la ejecución.

Por otro lado, la responsabilidad en el buen uso del dinero público ha sido una constante preocupación de sus gestores en la búsqueda de resultados eficientes y eficaces, así como en la preparación, desarrollo y ejecución de cada uno de nuestros proyectos.

Estos dos conceptos, OBLIGACIÓN y RESPONSABILIDAD son, sin duda, los baluartes que ilustran cualquiera de nuestros actos.

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.

Enero de 2020 trajo consigo la mayor alteración conocida en cualquier ámbito social, una perturbación que hizo que la sociedad se tambalease desestabilizando cualquiera de las previsiones formuladas con anterioridad. Analizando durante el ejercicio 2021 nuestros objetivos programados para el periodo 2017-2020, se evidencia esa alteración. De ese análisis se obtuvieron resultados que aconsejaron prorrogar la vigencia del Plan Estratégico 2017-2020 durante un ejercicio más, buscando con ello atenuar los efectos adversos que la situación de pandemia trajo consigo.

El resultado de esa prórroga permitió reactivar y normalizar la práctica totalidad de los servicios alterados, consistentes en su mayor parte en el cierre de naves productivas, tanto de empresas colaboradoras como de talleres propios e interrupción de acciones de formación en todos los centros penitenciarios. Si bien es cierto que los niveles pre-pandemia en la gestión productiva no se ha logrado alcanzar, también lo es que la recuperación ha sido prácticamente completa. Lo siguientes datos evidencian esta reactivación en el número de trabajadores empleados en nuestros talleres productivos:





La responsabilidad para el correcto cumplimiento de los servicios encargados por nuestro principal cliente, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, nos llevó a tomar acciones preventivas con un eficaz resultado, como fue planificar la duplicidad de los equipos de cocina para que siempre hubiera uno disponible en caso de que la transmisión del virus alcanzara a uno de ellos, consiguiendo dar continuidad de forma ininterrumpida a un servicio básico.

Otra de nuestras mayores preocupaciones ha sido la incidencia en la impartición de los cursos de formación profesional, que en un primer momento debieron ser suspendidos o cancelados, con lo que ello supone para un colectivo tan necesitado de adquirir alguna cualificación. Se trabajó con un sistema creciente en función de la situación pandémica, en el que en un primer momento se autorizó la impartición de cursos de corta duración y, por tanto, menos expuestos, para posteriormente conceder aquellos considerados más necesarios en función de las peticiones realizadas desde los centros y, por último, el resto de los programados inicialmente y que por fechas fuera posible su impartición. Los niveles alcanzados, dada la situación, fueron satisfactorios.

A pesar de las medidas restrictivas, el acompañamiento para la inserción laboral ha mantenido la intervención con los participantes gracias a la adaptación de los Técnicos Reincorpora y los profesionales penitenciarios a las diferentes situaciones utilizando en cada momento las herramientas y los recursos más adecuados con el fin de mantener la motivación de los usuarios y la actividad del programa.

Con estos resultados y la normalidad que de ellos debemos percibir fruto del control de la incidencia de la pandemia y de su cercano agotamiento, se debe afrontar la redacción del Plan Estratégico 2022-2023.

Al igual que los precedentes planes, el presente Plan Estratégico 2022-2023 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 y 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, van a responder a la siguiente secuencia,



En cuanto al alcance previsto para el desarrollo del presente **“Plan Estratégico 2022-23”**, 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.

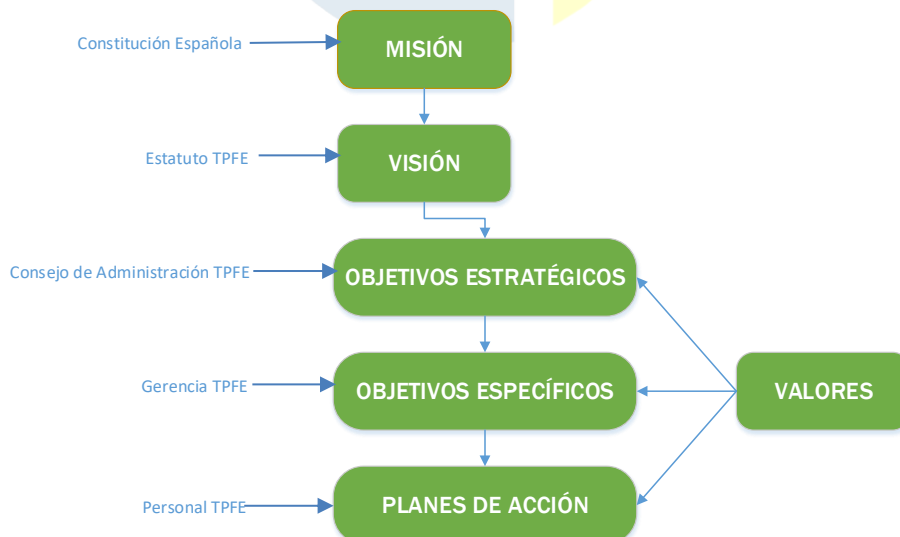


## 2 Metodología: Misión, Visión y Valores

Por definición y según el Real Decreto 122/2015, por el que se aprueba su 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 sociolaboral 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.





### 3 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.

Al margen de el gran inconveniente ocasionado por la pandemia actual, de los resultados publicados, tanto en nuestro Informe Anual como en el resto de medios de difusión que habitualmente utilizamos, internos y externos, interesa en este momento resaltar aquellos aspectos que nos distinguen por resultar muy positivos y, siendo ecuanímenes, hacer también referencia a aquellos que aun siendo negativos no entorpecen gravemente nuestra labor, pero a los que dedicamos planes específicos de actuación con el objeto de corregirlos.

#### FORTALEZAS:

- 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 necesiten 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:

- 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 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, 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 las **cuatro líneas de actuación** de esta Entidad, se seguirá instrumentando en torno a los siguientes hitos:

1. Grado de cumplimiento 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.

## **4 Planteamiento sobre nuestro modelo de negocio en nuestros talleres de Producción Propia.-**

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.

La externalización de los procesos es la herramienta más usada en la actualidad en el entorno 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 comenzar a valorar 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.





En un primer momento, si comparamos el reparto geográfico señalado por el Ministerio de industria con el nuestro, se puede observar que dos de las zonas donde el sector textil se encuentra más implantado y es más activo a nivel nacional, como son Galicia y la Comunidad Valenciana, no tenemos ninguna actividad.

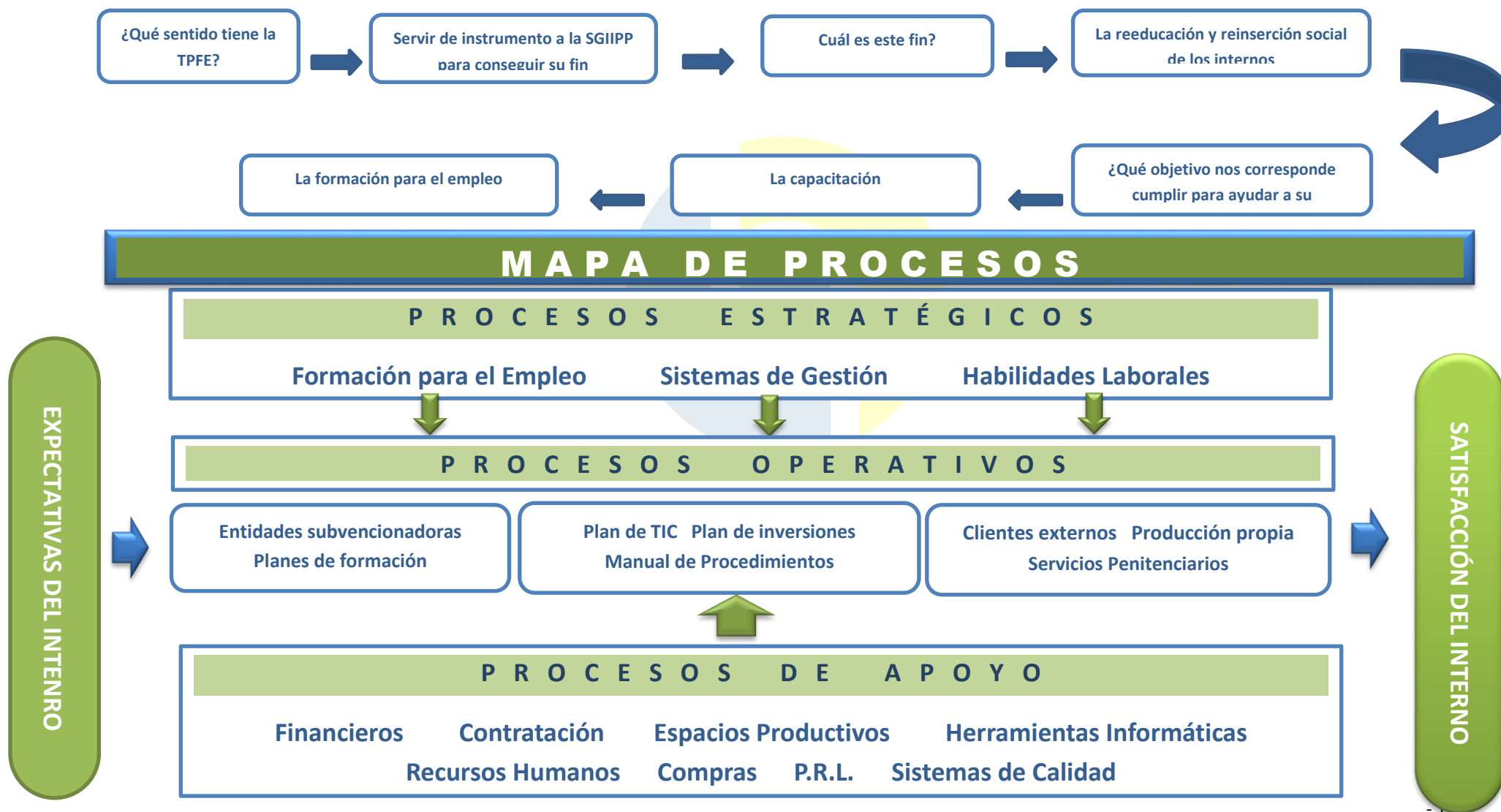
Con estos mínimos datos, y sin entrar más en profundidad, quizás sería conveniente proceder al estudio de un nuevo modelo de producción propia donde prime la ubicación de determinadas especialidades en torno a la realidad industrial nacional, todo ello en el instante en que se tome la decisión en función de nuestra capacidad productiva en ese momento, de ir más allá de los encargos de la Administración Penitenciaria. Con este planteamiento, la labor de los Coordinadores de Zona sería más especializada.





## 5 Mapa de Procesos y Objetivos Estratégicos

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.





## Objetivos Estratégicos

La estrategia que la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo lleva a cabo para alcanzar los objetivos previstos, da cumplimiento al contenido 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 de actuación 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 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.** “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 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 2022-23**” 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 Y PLANES DE ACCIÓN:**

#### **1. MEJORAR LAS COMPETENCIAS DIGITALES DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD.**

- a. Pilotar un curso en Madrid III que tenga como resultado el contenido de un curso de competencias digitales básicas y avanzadas y trabaje de forma transversal el acceso al empleo y nos facilite el listado de enlaces a internet necesarios para su impartición. Septiembre 2022.
- b. Presentarlo al SEPE para que lo incorpore a su Fichero de Especialidades Formativas y tramitar la acreditación en los centros que tengan conexión a internet y aulas con los recursos necesarios para su impartición. Octubre 2022.
- c. Incorporar 10 cursos de esta especialidad en la programación del Servicio Público de Empleo para su ejecución en 2023. Diciembre 2022.





## 2. CONSOLIDAR LA COLABORACIÓN CON EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- a. Poner en marcha la gestión de los certificados de profesionalidad al amparo del Convenio con el MEFP según las nuevas instrucciones emitidas por el mismo. En el primer trimestre 2022.
- b. Evaluar el cumplimiento de las instrucciones y la eficacia de las mismas con MEFP con el fin de elaborar los procedimientos “definitivos” así como realizar los cambios necesarios en FIL. Entre junio y septiembre 2022.

## 3. CONTINUAR LA IMPLANTACIÓN Y LA CONSOLIDACIÓN DE LA METODOLOGÍA EPYCO EN COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN “LA CAIXA”, ACH y FSE.

- a. Implantar la metodología EPYCO en 17 centros penitenciarios y 6 centros de inserción social. En febrero-marzo 2022.
- b. Consolidar los 35 equipos que hasta la fecha ya están funcionando y que requieren la intervención después de los traslados y pandemia. Seguimiento continuado.

## 4. CONSOLIDAR LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL ACOMPAÑAMIENTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL.

- a. Coordinar con PLENA INCLUSIÓN en el diseño de la intervención a partir de la Subvención concedida por el Ministerio de Igualdad.
- b. Gestionar e impulsar el programa diseñado e incrementar el porcentaje de internos participantes. Revisiones y seguimientos trimestrales.

## 5. CONOCER EL IMPACTO DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL GESTIONADAS POR ESTA ENTIDAD.

- a. Modificación del aplicativo de gestión FIL



**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. INCREMENTO DE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN PROPIA.

- a. Potenciar los encargos y encomiendas de gestión como estrategia de empleo e incremento de la actividad productiva. Encargo del vestuario del personal penitenciario 2022-2023.
- b. Externalización del suministro de productos fabricados en el taller de panadería, al menos en 5 Centros durante el 2022.
- c. Ampliación del taller de alimentación a otras entidades o asociaciones de carácter social, al menos 2 cada año.
- d. Estudio y gestión de la actividad para la consecución de residuo 0 en los talleres productivos. Se llevará a cabo en el primer semestre del 2022.
- e. Continuidad con las gestiones para la obtención de las certificaciones de calidad de los talleres productivos. Al menos durante el 2022 obtención de la ISO en el taller de confección industrial del Centro Penitenciario de Puerto.

### 2. FOMENTO DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN RELACIÓN CON LOS INTERNOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES PRODUCTIVOS.

- a. Evaluación y revisión de riesgos laborales de todos los puestos sujetos a la relación laboral especial penitenciaria.
- b. Incrementar la formación preventiva hasta llevar al menos al 90%.
- c. Control de las condiciones de trabajo. Se realizará de forma trimestral.
- d. Reducción de la siniestralidad laboral especialmente en las cocinas por debajo del 2%.

### 3. FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

- a. Jornada de puertas abiertas para dar a conocer el trabajo productivo a las empresas de la zona. Se realizan 2 al año.
- b. Planificación de reuniones con las confederaciones de empresarios. Se realizan al menos 2 al año.
- c. Proyección de la imagen institucional a través de las experiencias de las empresas externas. Reuniones cuatrimestrales con las empresas para establecer mecanismos de difusión de los convenios de colaboración.



**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. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LAS ERP UTILIZADAS EN LA ACTUALIDAD AL OBJETO DE DISEÑAR UNA NUEVA FUNCIONALIDAD QUE LAS HAGA COMPATIBLES, PERSIGUIENDO LA INTERACCIÓN ENTRE ELLAS PARA QUE LA EXPLOTACIÓN DE LOS DATOS INCORPORADOS EN LAS MISMAS SEA COMPLETA.

1ª fase: Análisis situación. Primer trimestre 2022.

2ª fase: Elección herramienta. Segundo trimestre 2022.

3ª fase: Puesta en marcha: 2023.

2. ESTUDIO Y ANÁLISIS SOBRE LA VIABILIDAD DE UNIFICAR EL USOS DE LAS APLICACIONES INFORMÁTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE LAS NÓMINAS.

1ª fase: Reiteración información sobre viabilidad. Primer trimestre 2022.

2ª fase: Análisis y coordinación: Segundo trimestre 2022

3ª fase: Puesta en marcha: Finales 2022.

3. REVISIÓN DEL MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA ACTIVIDAD LABORAL EN LOS TALLERES PENITENCIARIOS BAJO LA ÓPTICA DEL REAL DECRETO 782/2001, QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.

a. Adaptación a los cambios producidos por la reforma laboral. En febrero 2022 la primera adaptación, y en abril 2022 los cambios que entran en vigor a partir de los tres meses de la entrada en vigor.

b. Propuesta modificación Reglamento Penitenciario para incluir en la composición de los Equipos Técnicos personal de la Entidad. Primer cuatrimestre del 2022.

4. RACIONALIZAR Y OPTIMIZAR EL USO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD ESTATAL.

a. Plan de Formación del personal que dé respuesta a las necesidades de especialización de los diferentes puestos de trabajo.

1ª fase: Análisis de necesidades formativas. Febrero 2022.



2ª fase: Presentación del plan INAP. Primer trimestre 2022.

3ª fase: Inicio formación. A partir de la aprobación del plan, previsiblemente abril 2022.

- b. Revisar y mejorar el Plan de “Evaluación del Desempeño” con el que actualmente cuenta la Entidad y definir un sistema de incentivos en función de resultados alcanzados. Primer semestre 2022.
- c. Establecer sistemas de gestión, control y supervisión de las nuevas formas de trabajo relacionadas con el teletrabajo. En el primer trimestre del 2022.

## 5. ESTUDIO Y PUESTA EN MARCHA DE SISTEMAS DINÁMICOS DE CONTRATACIÓN PARA DETERMINADOS ASPECTOS DE LA CONTRATACIÓN.

1ª fase. Estudio. En el primer semestre de 2022.

2ª fase. Puesta en marcha. Finales 2022- 2023.

## 6. ESTUDIO Y VIABILIDAD DE DISPONER DEL CONTROL DE DOMINIO DEL SISTEMA DE COMUNICACIONES PROPIO SIN DEPENDENCIA DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

1ª fase. Estudio. En el primer semestre de 2022.

2ª fase. Puesta en marcha. Finales 2022- 2023.

## 7. ADAPTACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE LOS EQUIPOS INFORMÁTICOS.

1ª fase. En los Servicios Centrales. Supeditado a la fecha de recepción.

2ª fase. En los Servicios Periféricos. Supeditado a la fecha de recepción.

## 8. POTENCIAR LA OFERTA DE PRODUCTOS EN LOS ECONOMATOS ATENDIENDO A RAZONES RELIGIOSAS Y CULTURALES.

1ª fase. Estudio de los Centros a implementar. En el primer cuatrimestre 2022.

2ª fase. Incluir en los acuerdos de economato. En el primer semestre 2022.

## 9. PLAN DE MEJORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS NUTRICIONALES EN LOS TALLERES DE ALIMENTACIÓN.

- a. Revisión de las fichas de alimentación. Primer cuatrimestre- Primer semestre 2022.
- b. Implementación de los cambios para incrementar esa mejora. Segundo semestre 2022- 2023.



## 10. MEJORA DE LOS ASPECTOS HIGIÉNICO-SANITARIOS, ASÍ COMO ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES DE LOS ENVASES DE LOS PRODUCTOS SUMINISTRADOS EN LOS TALLERES DE ECONOMATO.

1ª fase: Primer cuatrimestre del 2022.

## 11. PLAN DE COMUNICACIÓN INTEGRAL PARA FOMENTAR LA IMAGEN INSTITUCIONAL.

- a. Comunicación externa: Rediseño página web TPFE, enlaces con otras webs de interés. Se implementarán los cambios por cuatrimestres.
- b. Comunicación interna: Constante actualización de la intranet, Manual de Procedimientos, Órdenes de Servicio, etc.

## 12. AUTOMATIZACIÓN DE LA RECOGIDA y ELABORACIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS.

1ª fase. Análisis y estudio de las fuentes de recogida de datos.

2ª fase. Implementación de la automatización.

## 13. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN PREVENTIVA PARA EL PERSONAL DE LA ENTIDAD.

- a. Evaluación y revisión de riesgos laborales de todos los puestos de trabajo.
- b. Vigilancia de la salud.

**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. IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTABILIDAD DE COSTES.

1ª fase. Firma Convenio. En el primer semestre de 2022.

2ª fase. Puesta en marcha. Finales 2022- 2023.

#### 2. ESTABLECER SISTEMAS DE CONTROL CUATRIMESTRALES DE CONTROL DE LA CONTABILIDAD.



### 3. SEGUIMIENTO Y CONTROL TRIMESTRAL DE LOS INGRESOS Y GASTOS DE LA ENTIDAD.

- a. Seguimiento de las reclamaciones de cantidades. Trimestral.
- b. Control de los gastos y pagos. Trimestral.

## 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 2022-2023. **A las reuniones que se lleven a cabo para el establecimiento de estos objetivos asistirá la Gerente Adjunta y el Director de la Oficina de Proyectos Estratégicos. La aprobación posterior corresponderá al Director-Gerente de la Entidad Estatal.**

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 Gerente Adjunta.

Como órgano de seguimiento del cumplimiento de los distintos planes, así como de su avance, será responsable la Gerente Adjunta, 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, el Director-Gerente de la Entidad junto a la Gerente Adjunta, 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 2022-23 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 que lo revisa	Órgano de control	Periodicidad de la revisión
Plan de Trabajo	Cada Área o Servicio	Cada Área	Gerente Adjunta	Mensual
Objetivo Específico	Cada Área	Gerente Adjunta	Gerente	Cuatrimestral
Objetivo Estratégico	Consejo de Administración	Gerente	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		[se que correspondo según el documento acordado que se adjunta]		
PLAN DE ACCIÓN	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE DIRECTO	PERIODO DE EJECUCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS
[Indicar exclusivamente al que afecta al funcionario según documento acordado que se adjunta]	[debe existir una o varias ACCIONES A REALIZAR por cada Plan de Acción]	[funcionario al que se le adjudique la Acción]	[de conformidad 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%

