



PROPUESTA DE UN SISTEMA DE MEDICIÓN DE INNOVACIÓN SOCIAL E INNOVACIÓN PÚBLICA EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA JUNTA DE EXTREMADURA



Índice

1 Introducción	5
2 Sobre las dimensiones	7
3 Sobre los indicadores	9
4 Propuesta del marco de indicadores	13
4.1. Dimensión Capital Humano	13
4.2. Dimensión Capital Estructural	19
4.3. Dimensión Capital Relacional	23
4.4. Dimensión Entorno (indicadores estructurales)	25
5 Propuesta para el Seguimiento del Sistema de Información	33
5.1. Descripción univariante	33
5.2 Relación de las políticas de innovación con otras políticas desarrolladas por la Comunidad Autónoma	36
ANEXO. Fichas de indicadores del sistema de medición de innovación social e innovación pública en el ámbito de la gestión de recursos humanos de la Junta de Extremadura	37

Introducción

Es un axioma generalmente aceptado el valor estratégico que representa el factor humano en la consecución de los objetivos y las actuaciones de cualquier organización. Sin el aporte del capital humano, sus ideas, conocimiento, creatividad y capacidad de innovación a los procesos de trabajo, la entropía de la organización y su incapacidad para responder a las exigencias del entorno quedaría incuestionablemente contrastada.

Esta afirmación se hace más evidente en aquellas organizaciones, como es el caso de las Administraciones públicas, en las que la generación de conocimiento y la capacidad de aprendizaje de sus empleados públicos se convierten en un aspecto crítico para garantizar la eficacia y eficiencia en la aplicación de los programas de gobierno.

Dado el carácter estratégico que el conocimiento de los empleados públicos tiene en la mejora de los procesos de trabajo y en el valor añadido que aporta a la mejora de los servicios públicos es oportuno generar un marco de medición a través de un sistema o modelo de indicadores que permita a los gestores públicos constatar y evaluar la capacidad de las Administraciones públicas para generar ideas que redunden en un mejor funcionamiento de la Administración pública y, por ende, en el aporte de soluciones válidas a problemas sociales y necesidades ciudadanas.

La aplicación de un modelo de indicadores que permita valorar el conocimiento que se genera en las organizaciones no es nueva. Existen numerosos modelos a través de los que efectuar un balance del conocimiento del que es depositaria cualquier organización y de su capacidad para generar ideas y aportar valor añadido a través de sus recursos humanos. El Navegador Skandia; modelo NOVA; modelo Meritum; modelo Intellectus; Andersen; KPMG Consulting; son solo algunos de ellos.

Por su interés y carácter ejemplificador cabe destacar el indicador Knowledge Economy index (KEI) o indicador de la economía del conocimiento elaborado por el Banco Mundial y que ilustra el ranking ocupado por 146 países en este aspecto atendiendo a cuatro variables: Incentivos económicos, innovación, educación y tecnologías de la información y de las comunicaciones y en el que España ocupa actualmente la vigésimo primera posición siendo los países nórdicos como Suecia, Finlandia y Dinamarca los que ocupan los tres primeros puestos en este ranking.

			Economic Incentive Regime					
Rank	Country	KEI	KI	Incentive Regime	Innovation	Education	ICT	
1	0	Sweden	9.43	9.38	9.58	9.74	8.92	9.49
2	6	Finland	9.33	9.22	9.65	9.66	8.77	9.22
3	0	Denmark	9.16	9.00	9.63	9.49	8.63	8.88
4	-2	Netherlands	9.11	9.22	8.79	9.46	8.75	9.45
5	2	Norway	9.11	8.99	9.47	9.01	9.43	8.53
6	3	New Zealand	8.97	8.93	9.09	8.66	9.81	8.30
7	3	Canada	8.92	8.72	9.52	9.32	8.61	8.23
8	7	Germany	8.90	8.83	9.10	9.11	8.20	9.17

Rank		Country	KEI	KI	Economic Incentive Regime	Innovation	Education	ICT
9	-3	Australia	8.88	8.98	8.56	8.92	9.71	8.32
10	-5	Switzerland	8.87	8.65	9.54	9.86	6.90	9.20
11	0	Ireland	8.86	8.73	9.26	9.11	8.87	8.21
12	-8	United States	8.77	8.89	8.41	9.46	8.70	8.51
13	3	Taiwan, China	8.77	9.10	7.77	9.38	8.87	9.06
14	-2	United Kingdom	8.76	8.61	9.20	9.12	7.27	9.45
15	-1	Belgium	8.71	8.68	8.79	9.06	8.57	8.42
16	3	Iceland	8.62	8.54	8.86	8.00	8.91	8.72
17	-4	Austria	8.61	8.39	9.26	8.87	7.33	8.97
18	7	Hong Kong, China	8.52	8.17	9.57	9.10	6.38	9.04
19	7	Estonia	8.40	8.26	8.81	7.75	8.60	8.44
20	2	Luxembourg	8.37	8.01	9.45	8.94	5.61	9.47
21	2	Spain	8.35	8.26	8.63	8.23	8.82	7.73
22	-5	Japan	8.28	8.53	7.55	9.08	8.43	8.07
23	-3	Singapore	8.26	7.79	9.66	9.49	5.09	8.78
24	-3	France	8.21	8.36	7.76	8.66	8.26	8.16
25	-7	Israel	8.14	8.07	8.33	9.39	7.47	7.36
26	7	Czech Republic	8.14	8.00	8.53	7.90	8.15	7.96
27	2	Hungary	8.02	7.93	8.28	8.15	8.42	7.23
28	0	Slovenia	8.01	7.91	8.31	8.50	7.42	7.80
29	-5	Korea, Rep.	7.97	8.65	5.93	8.80	9.09	8.05
30	-3	Italy	7.89	7.94	7.76	8.01	7.58	8.21

Tabla nº 1. Knowledge Economy Index (KEI). Fuente. Banco Mundial.

http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp

El objetivo de este documento es, por lo tanto, presentar un sistema de indicadores que permita registrar los vectores fundamentales de medición que intervienen en la generación de conocimiento en las organizaciones públicas. Para ello, se han tenido en cuenta indicadores que sean accesibles y de fácil obtención por parte de ellas y que, en la medida de lo posible, haga factible su comparación y estandarización con los resultados obtenidos de estudios y análisis semejantes elaborados por otras instituciones públicas nacionales o internacionales.

La propuesta de indicadores que se realiza forma parte del un proceso de revisión previa realizado tanto en el contexto nacional como internacional, fundamentalmente europeo. Dicha propuesta requerirá de su contraste y aceptación por parte de la Administración pública en consonancia con la misión y visión establecida por la propia organización y con su política de personal.

Para la consecución de estos objetivos se plantean de forma concreta dos acciones:

1. La revisión de indicadores ya existentes y la adopción de aquellos otros para la evaluación de acciones emprendidas por la Administración pública que supongan el aporte de nuevas ideas y generación de conocimiento.
2. La contrastación de indicadores que permita legitimar las actuaciones estratégicas que en el ámbito interno de la Administración pública se encuentran vinculadas a la gestión del conocimiento pero que repercuten necesariamente en la mejora del bienestar de la comunidad y de los servicios públicos que les son prestados.

Sobre las dimensiones

En este contexto se entiende oportuno acudir a cuatro dimensiones básicas sobre las que identificar la generación de ideas y conocimiento y a partir de las cuales alinear los indicadores de medición y de evaluación correspondientes. Estas dimensiones son:

- ◆ El capital humano.
- ◆ El capital estructural.
- ◆ El capital relacional.
- ◆ Dimensión estructural de entorno.

Las tres primeras dimensiones constituye la clasificación más comúnmente aceptada para medir la generación de conocimiento y de ideas en el ámbito de cualquier organización ya sea esta pública o privada, la cuarta se estima pertinente por cuanto que a partir de ella los gestores públicos en general y los gestores de recursos humanos en particular podrán legitimar las actuaciones estratégicas en materia de innovación emprendidas que afectan esencialmente al capital humano de las organizaciones públicas pero que trascienden y tienen una proyección hacia la sociedad.

Cada una de las dimensiones se encuentra, a su vez, integrada por distintas variables que informan, concretan y otorgan el significado preciso a cada una de ellas. Las variables ofrecen desde distintas perspectivas de análisis el esfuerzo que las organizaciones públicas realizan por capturar, difundir, compartir y explotar el conocimiento que se genera.

La tabla nº 2 recoge el conjunto de variables que forman parte de cada una de las dimensiones. En total se consideran 14 variables de análisis y de medición.

Dimensión	Variables
Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> .- Valores y actitudes. .- Conocimiento y aptitudes. .- Capacidades y competencias.
Capital estructural	<ul style="list-style-type: none"> .- Capital organizativo. .- Capital tecnológico
Capital relacional	<ul style="list-style-type: none"> .- Capital social público. .- Capital relacional público.
Dimensión estructural de entorno	<ul style="list-style-type: none"> .- Demografía. .- Economía. .- Mercado de trabajo. .- Educación. .- Bienestar. .- I + D + i. .- Territorio y Medio Ambiente.

Tabla nº 2. Ámbitos de medición del capital intelectual y de innovación.

Las dimensiones se encuentran interrelacionadas. La incidencia que ejerce cada una de ellas sobre las demás explican de manera integral las acciones emprendidas y los resultados obtenidos por la Administración autonómica al gestionar el talento y el conocimiento de los empleados públicos de forma que no pueden trazarse programas de acción ligados a la gestión de los intangibles sin tener en cuenta la incidencia que cada una de las variables reseñadas ejerce sobre las demás.

No obstante, es preciso realizar una especial consideración sobre la dimensión estructural de entorno y de los indicadores que a la misma acompañan y que pueden ser examinados en su epígrafe correspondiente. El balance de resultados que a través de los indicadores de esta dimensión se obtiene del contexto social, económico y territorial de la región determina los programas y acciones públicas a emprender para dar solución a los problemas públicos y satisfacción de las necesidades ciudadanas.

En el aspecto central que nos ocupa es preciso hacer hincapié en el hecho de que la conformación e implementación de los programas públicos a los que se alude encuentra un estrecho margen de relación con las aportaciones que los empleados públicos realizan a los mismos a través de sus capacidades, competencias y aptitudes. Es en este entorno en el que se produce la generación de valor y de innovación. De un lado, a través de la contrastación y el aporte de ideas provenientes de la administración pública a través de su capital humano y estructural y, de otro, de la interactuación que se produce con otros actores públicos y privados y que la organización pública obtiene a través de la gestión que realiza a través del capital relacional. La figura nº 1 ilustra este proceso.

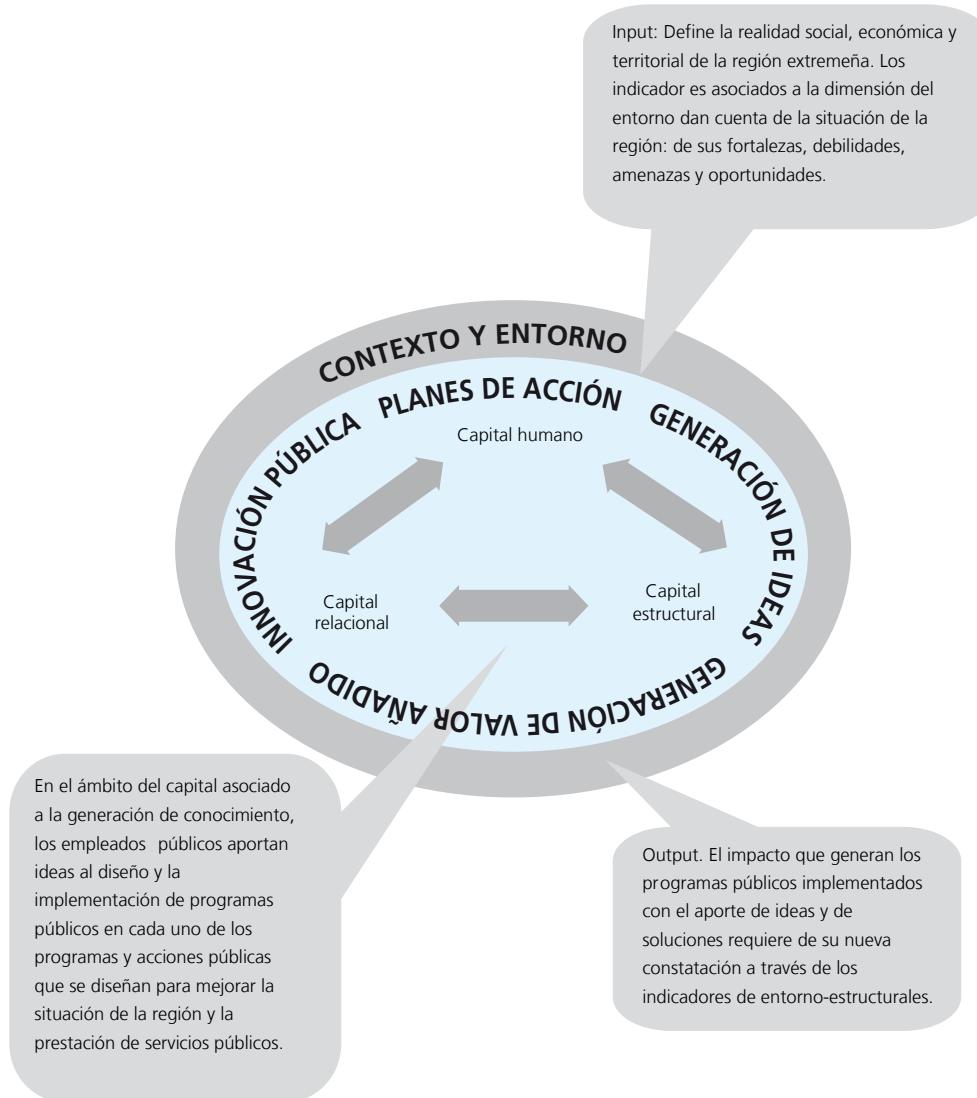


Figura 1: Generación y gestión de ideas. Fuente: Elaboración propia.

Sobre los indicadores

Es comúnmente reconocido que el establecimiento de sistemas de evaluación y de medición constituye una práctica de reciente incorporación en el ámbito de las Administraciones públicas. Esta línea de apertura ha de ser consolidada y potenciada por los gestores públicos ya que la definición y el establecimiento de criterios y sistemas de medición y de evaluación posibilita no solo la mejora de resultados, sino también la capacidad de toma de decisiones en consonancia con las características del problema que se pretende resolver o el programa de acción pública que se espera desarrollar.

Anteriormente ha quedado reconocido el papel y la trascendencia que los activos intangibles tienen en la Administración pública y la importancia y el carácter estratégico que ésta ha de otorgar a la generación de ideas y a la innovación como ejes sustanciales sobre los que plantear acciones de mejora sobre los servicios públicos. El aspecto central ahora reside en identificar y definir aquellos indicadores que permitan la medición del capital intelectual de las Administraciones públicas y la capacidad de generación de ideas y de conocimiento entre los empleados públicos.

La práctica común en la elaboración de un sistema de indicadores exige obtener una referencia externa de los indicadores de capital intelectual considerados en el ámbito de las organizaciones públicas sin olvidar la misión, la visión y los objetivos de la organización pública objeto de estudio, así como su capacidad para generar la cantidad y la calidad de información precisa que alimente al sistema de indicadores que finalmente se apruebe y se establezca y sobre el que los directivos públicos han de fundamentar sus decisiones.

Tres aspectos básicos condicionan la inclusión de indicadores en el marco de medición que se genere:

- ◆ Su permanencia en el tiempo. El indicador ha de registrar la evolución de los valores obtenidos en series periódicas y temporales.
- ◆ Su transparencia. La información que incorpora el indicador ha de ser la precisa ya que sobre ella ha de fundamentarse la toma de decisiones.
- ◆ Su adecuación. Los indicadores que se seleccionen han de ser consecuentes con los objetivos y acciones que de forma crítica generan conocimiento y valor en la organización. Ello significa ahondar en la necesaria búsqueda de un equilibrio entre la permanencia a la que se ha aludido anteriormente y la renovación de los mismos en función de los objetivos estratégicos que se fijen.

En la propuesta que se realiza a continuación se emplean indicadores de diversa índole que pueden ser agrupados en tres grandes bloques:

- ◆ Indicadores organizativos que reflejan y evalúan de una manera estática las características que definen la organización.
- ◆ Indicadores de innovación a través de los que pretende medirse el grado de creatividad y generación de ideas de los empleados públicos.
- ◆ Indicadores estructurales que permiten determinar la manera de cómo se generan cambios o se logra avanzar en la mejora de servicios públicos y en el bienestar de una sociedad.

Los indicadores seleccionados son tanto de carácter cuantitativo como cualitativo. Estos últimos vinculados eminentemente a las percepciones que muestran los empleados sobre aquellos aspectos relacionados esencialmente a las condiciones en las que se desenvuelve su actividad laboral. A este respecto es oportuno estimar en la confección de los sistemas de medición indicadores de una y otra naturaleza, sistemas que tradicionalmente se han visto caracterizados por la abundancia y la relevancia dada a indicadores hard de obtención cuantitativa frente a los indicadores soft de obtención cualitativa.

Antes de efectuar la presentación de la propuesta conviene incidir en el carácter vanguardista que supone hoy por hoy el diseño y aplicación de conceptos como innovación pública, innovación social, intraemprendizaje público o generación de valor añadido de conocimiento en las Administraciones públicas. Ello condiciona y limita la definición y fijación de indicadores precisos alineados a estos aspectos y la escasez, por el momento, de fuentes sólidas de datos que tengan estandarizados y consolidados resultados provenientes de distintas Administraciones públicas en los ámbitos anteriormente mencionados.

No obstante, ello no ha de ser un condicionante que limite las posibilidades de actuación de las Administraciones públicas, sino un motivo y estímulo para mejorar y desarrollar aquellos instrumentos y métodos de evaluación que reportan información valiosa para la toma de decisiones estratégicas.

Los gráficos nº 1 y nº 2 reflejan el número de indicadores que acompañan a cada dimensión y variable. En total se han consignado 157 indicadores.

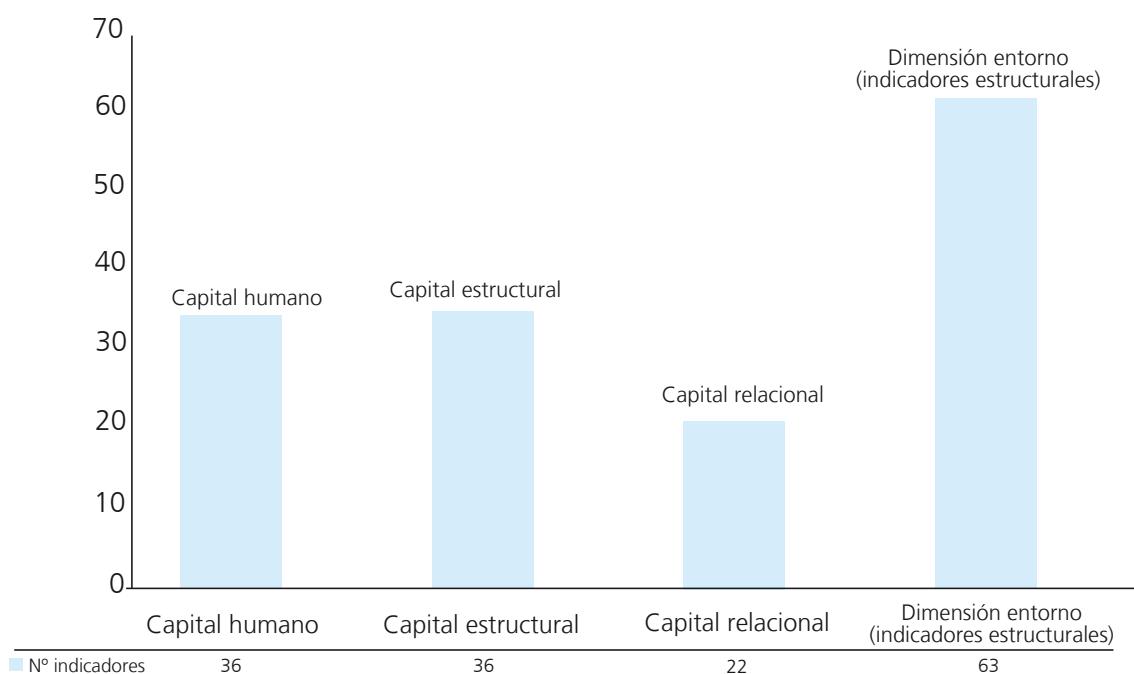


Gráfico nº 1. Número de indicadores por dimensión.

Distribución de indicadores por variables

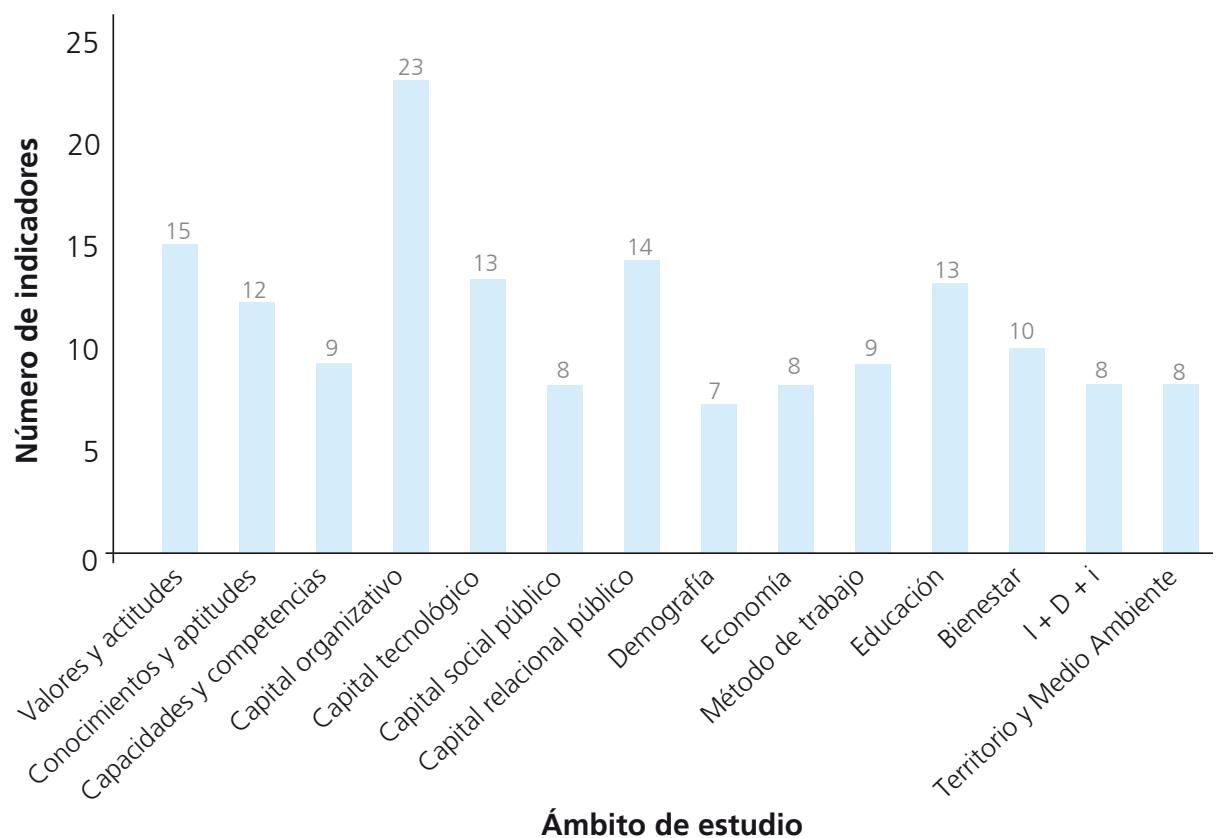


Gráfico nº 2. Número de indicadores por variables o ámbitos de las dimensiones.

Propuesta del marco de indicadores

La propuesta de indicadores que se realiza se halla sujeta a las dimensiones que con anterioridad han sido relacionadas y que dan cuenta del valor de los activos intangibles de los que dispone la organización y de su capacidad para aportar la creatividad e ideas precisas que incidan en una mejora de los servicios públicos prestados.

4.1. DIMENSIÓN CAPITAL HUMANO

Integra este capital el conjunto de conocimientos que tanto los empleados públicos como los grupos de trabajo que forman parte de la organización poseen. A través de esta dimensión se valora la capacidad con la que cuentan los empleados públicos y los grupos en los que desempeñan su actividad profesional para generarla y para compartirlo con los demás.

Es el tipo de conocimiento que pertenece a los empleados públicos y que se lleva consigo cuando finaliza la jornada laboral o causa baja en la Administración pública.

Variables de la dimensión.

Comúnmente esta dimensión se encuentra subdividida en las siguientes variables:

- ◆ Valores y actitudes.
- ◆ Conocimientos y aptitudes.
- ◆ Competencias y capacidades.

Las variables que integran esta dimensión así como los indicadores propuestos y que han sido asociados a las mismas son expuestas a continuación.

4.1.1. VALORES Y ACTITUDES

Esta variable refleja el compromiso y el sentimiento de pertenencia de los empleados públicos a la Administración, su grado de vinculación a los valores de la organización a la que pertenecen y su predisposición para aportar su creatividad y nuevas ideas.

Tradicionalmente se ha puesto en tela de juicio la capacidad de la Administración pública para adoptar procesos de innovación y se le ha colgado la etiqueta de ser una organización incapacitada para la generación de ideas limitando y condicionando este aspecto sus posibilidades para ofrecer a los ciudadanos los resultados que esperan.

El carácter garantista con el que son gestionados los recursos humanos en las Administraciones públicas, el escaso reconocimiento que desde las ellas se realiza a los empleados públicos que

aportan valor añadido a los procesos de trabajo y a los servicios públicos y, en general, el carácter burocrático y conservador de la gestión pública constituyen un obstáculo para la incorporación de innovaciones en el diseño e implementación de programas de acción pública.

La excesiva rigidez que ha definido el sistema de gestión de recursos humanos en las Administraciones ha limitado y coartado la posibilidades de iniciativa y creatividad de los empleados públicos y la cultura organizativa ha impedido, o al menos ha dificultado, cualquier posibilidad que incentivase un cambio oportuno destinado a impulsar y fortalecer la capacidad de innovación y de generación de ideas entre los empleados públicos.

La naturaleza de los indicadores que forman parte de esta variable se encuentra fundamentada en las apreciaciones personales que realizan los trabajadores y los empleados públicos acerca de determinados aspectos que definen el clima y su satisfacción laboral con la organización en la que se desempeñan su actividad profesional.

La mayor parte de los indicadores que componen esta variable se nutren de: la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT); de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo elaborada por el Ministerio de Empleo y finalmente de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo elaborada por Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

Los indicadores detraídos de estas instituciones han de posibilitar la comparación con estudios de satisfacción laboral o de clima laboral que en el mismo sentido hayan sido realizados por la Administración pública extremeña y que den cuenta de los aspectos recogidos por los indicadores mencionados para esta variable.

La finalidad de los indicadores seleccionados es medir aspectos como la capacidad de autonomía de los empleados públicos para aportar ideas, su nivel de satisfacción con el trabajo que desempeñan y su sentimiento de pertenencia e implicación en grupos de trabajo de la organización pública.

Las apreciaciones que los empleados realizan de cada uno de los aspectos que conforman esta variable se encuentran directamente ligados a la política de recursos humanos que se realiza en la Administración autonómica y que da cuenta de parámetros de gestión como: el número de tareas delegadas; el número de empleados públicos promocionados, el porcentaje de absentismo laboral; o el porcentaje de empleados públicos que trabajan en equipo.

Indicadores de valores y actitudes	Fuente
% de empleados públicos que manifiestan no disponer de la oportunidad de hacer aquello (OECT). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que mejor saben	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
% de empleados públicos que no pueden poner en práctica sus propias ideas en su trabajo	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
% de empleados públicos que no tienen la sensación de encontrarse realizando un trabajo útil	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
Número de ideas sugeridas por los empleados públicos	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos con su capacidad de autonomía en el ejercicio de su actividad laboral	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos en el trabajo que realizan	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos ante la posibilidad de promociones	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

Indicadores de valores y actitudes	Fuente
Número de empleados públicos promociona- dos	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de trabajadores en los que la naturaleza de su trabajo le permite solucionar problemas por sí mismos	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
% de trabajadores que tienen posibilidad de cambiar sus métodos de trabajo.	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
% de trabajadores que entienden que su puesto de trabajo implica aprender cosas nuevas	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
% de trabajadores que participan en un grupo o equipo con tareas comunes donde se puede planificar el trabajo.	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
Porcentaje de absentismo laboral	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Coste laboral medio por trabajador. Sueldos y salarios. Por sectores	Encuesta anual de Coste Laboral. Instituto Nacional de Estadística
Edad media de los empleados públicos	Indicador interno. Consejería de Administración Pública

Tabla nº 3. Indicadores de valores y actitudes.

4.1.2 CONOCIMIENTOS Y APTITUDES.

Esta variable reconoce la formación reglada y especializada de la que dispone el empleado público así como aquellos otros conocimientos y aptitudes que adquiere a través de los programas de formación continua en los que participa. Es a través de la formación y de la experiencia que el empleado público adquiere con el desempeño de su actividad laboral como logra un rendimiento más efectivo en los cometidos de su trabajo.

La formación que el empleado recibe no garantiza por sí sola el aprendizaje sino es a través de la puesta en práctica de los conocimientos, lo que ocurre a través de la experiencia que obtiene del ejercicio de su actividad laboral.

La experiencia promueve el aprendizaje y es susceptible de ser compartida con otros miembros de la organización. La identificación de las mejores prácticas que se llevan a cabo en el ámbito de la Administración pública extremeña otorga un sustancial valor añadido si la práctica o experiencia que se ha identificado como relevante es compartida con otras áreas y empleados de la organización.

Por otra parte, en el ámbito de la Administración pública es oportuno reconocer la formación que a título personal tiene el empleado público y no exclusivamente aquella otra vinculada, por exigible normativamente, a los procedimientos de acceso a la Administración pública. El registro de personal de la Administración autonómica adquiere un protagonismo esencial en este ámbito de la gestión de capital intelectual y de intangibles, ya que en él figuran aspectos sustanciales que dan cuenta de esta variable: esencialmente la formación del empleado público y su grado de experiencia.

Los indicadores que forman parte de esta variable, por lo común, han de encontrarse disponibles en las Administraciones públicas ya que son empleados por todas ellas en la gestión y evaluación que realizan de las acciones formativas que desarrollan.

No obstante y al margen de lo comentado anteriormente, la propuesta de indicadores que se realiza se encuentra acompañada para algunos de ellos con los datos aportados por otros organismos.

Así ha recurrido con respecto a indicadores manejados por el Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, el Instituto Nacional de Estadística o la Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo de Eurofound.

La finalidad de los indicadores seleccionados es medir esencialmente el conocimiento del que formalmente disponen los empleados públicos, las acciones formativas emprendidas por la Administración autonómica para actualizar su conocimiento y el impacto de la formación recibida por los empleados públicos a través de las opiniones y valoraciones por ellos vertidas.

Indicadores de conocimientos y aptitudes	Fuente
Número de acciones de formación	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de empleados públicos formados en materia de innovación pública y Administración Pública electrónica	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de empleados públicos que participan en actividades de formación	Indicador interno. Consejería de Administración Pública Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social
% de empleados públicos que participan de actividades formativas (horas de formación)	Indicador interno. Consejería de Administración Pública Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social
Utilidad de la formación recibida en instituciones públicas	Indicador interno. Consejería de Administración Pública Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social
Gasto laboral medio en acciones formativas por sectores.	Indicador interno. Consejería de Administración Pública Encuesta Anual de Coste Laboral. Instituto Nacional de Estadística
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos con la formación proporcionada	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de empleados que manifiestan que la formación ha mejorado la forma de trabajar.	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
Antigüedad media de experiencia en el puesto de trabajo	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de empleados públicos según nivel de titulación	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Grado de heterogeneidad de la plantilla de personal	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de empleo público estable/ total	Indicador interno. Consejería de Administración Pública

Tabla nº 4. Indicadores de conocimientos y aptitudes.

4.1.3. CAPACIDADES Y COMPETENCIAS

A través de los indicadores que forman parte de esta variable quedan reflejadas las posibilidades de las que disponen los empleados públicos para aprehender así como la oportunidad que brinda la organización para colaborar y participar en equipos de trabajo y de comunicarse tanto a nivel horizontal como vertical.

La transmisión de conocimiento en el ámbito de las organizaciones públicas se encuentra determinada por la manera de ejercer el liderazgo entre los gestores públicos y aquellos empleados públicos que asumen funciones y responsabilidades ligadas a la gestión de su personal.

El Estatuto Básico del Empleado Público se refiere a la figura del directivo público que ha de asumir un tipo de competencias que le habiliten en el ejercicio de funciones propias de gestión y de dirección. Hasta el momento parecía existir una cierta presunción de que la ocupación de ciertos puestos de trabajo, fundamentalmente de los grupos de titulación A1 y A2 que asumían jefaturas de servicio o de sección, habilitaban para el ejercicio de funciones de dirección sin que pareciera posible poner en entredicho este planteamiento. No obstante, una cuestión es asumir de manera formal el ejercicio de las funciones directivas que describen un puesto de trabajo de naturaleza directiva y otra muy distinta ejercer un tipo de liderazgo desde puestos directivos que pongan en valor las aptitudes, actitudes y competencias requeridas para implicar a los empleados públicos en la estrategia y en los objetivos que persigue la organización pública.

A través de esta variable se pone de manifiesto el grado de confianza que se suscita entre los empleados públicos en su relación tanto con los superiores jerárquicos como con los empleados públicos que forman parte de la organización pública en la que desempeñan su actividad profesional, formen o no parte del mismo departamento o unidad de trabajo. Es sustancial considerar que la generación de conocimiento y el aporte de ideas innovadoras por parte de los empleados públicos puede tener lugar en cualquier ámbito de la organización pública, ya sea en unidades formales de trabajo en la que se integran los empleados públicos sean o no de su unidad funcional, ya sea en grupos informales que se generen y que han de ser identificados por parte de la organización pública para aprovechar la generación de conocimiento y aporte de ideas que en los mismos pueda originarse.

El nivel de confianza que exista entre los empleados públicos determina la fluidez de información y de conocimiento para la aportación de ideas innovadoras y de soluciones viables a los programas de acción pública que se diseñen e implementen.

El trabajo en equipo a través del que los empleados públicos comparten un objetivo común de actuación y la capacidad directiva para implicar a los empleados públicos en la asunción de los mismos constituyen también aspectos clave de medición de esta variable.

Los indicadores seleccionados han sido detraídos sustancialmente de dos fuentes: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo que aporta el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo elaborada por Eurofound y mencionada con anterioridad.

Como ocurriera al analizar la variable de valores y aptitudes de esta misma dimensión, la mayor parte de los indicadores propuestos son detraídos de las opiniones vertidas por los trabajadores y empleados públicos sobre la percepción que tienen acerca de determinados aspectos. Éstos se encuentran vinculados a las aportaciones que puedan realizar los empleados públicos en el diseño e implementación de programas de trabajo; su participación en grupos y equipos de trabajo; su grado de conocimiento acerca de los objetivos de la organización pública y de sus programas estratégicos de actuación o las ideas de los empleados públicos puestas en práctica y que redundan en la mejora del funcionamiento del equipo y de los servicios que son prestados tanto a otras unidades de la organización pública como hacia el ciudadano.

Indicadores de capacidades y competencias	Fuente
% de empleados que conocen los objetivos de la organización.	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de empleados que entienden que se les consulta en la fijación de objetivos de su trabajo	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de trabajadores que trabajan en grupo o equipo	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de empleados que participan en equipos externos de trabajo	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos con los superiores jerárquicos	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de empleados que son animados por sus superiores jerárquicos a participar en la toma de decisiones	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos por su participación en la toma de decisiones sobre las tareas desarrolladas	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Nivel de confianza con las personas de la organización: superiores, compañeros, subordinados	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de trabajadores que obtienen ayuda de los jefes o de sus compañeros al solicitarla.	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Indicador interno. Consejería de Administración Pública

Tabla nº 5. Indicadores de capacidades y competencias

4.2. DIMENSIÓN CAPITAL ESTRUCTURAL

A diferencia de la dimensión de capital humano, la dimensión de capital estructural integra el conjunto de conocimientos y activos intangibles que son propiedad de la organización y que forman parte del poso de conocimiento que queda en la organización aunque los empleados abandonen la misma.

Variables de la dimensión.

Esta dimensión se encuentra integrada por dos variables:

- ◆ Capital organizativo.
- ◆ Capital tecnológico

4.2.1. CAPITAL ORGANIZATIVO

Agrupa aquellos aspectos relacionados con la configuración de la estructura de la organización, con su cultura organizacional y con los procesos y procedimientos que se integran en la organización y que se encuentran dirigidos a operar y actuar bien dentro de la propia organización, bien hacia el exterior, ya sea con ciudadanos o con entidades públicas y/o privadas.

La cultura de la organización identifica lo que la organización es, sus valores, reglas, creencias que han de ser compartidos e interiorizados por el conjunto de empleados que contribuyen a la consecución de los objetivos de la misma y que orientan a los empleados en una misma dirección. La dinámica de funcionamiento de la Administración pública cuestiona y pone en entredicho que los empleados públicos conozcan la orientación que los órganos políticos y directivos pretenden dar a la organización y que conozcan la estrategia que pretende seguirse y que ha de ser asumida por todos. Por lo común, parece existir una insalvable línea divisoria entre la toma de decisiones dirigidas al cumplimiento de la estrategia y la operatividad que ha de darse a las mismas y cuyo cumplimiento corresponde al conjunto de los empleados públicos.

La configuración de la organización, su estructura, el perfil de los empleados públicos que la integran y determinados aspectos ligados a los subsistemas de personal como el reconocimiento de los logros inciden en una adecuada transmisión de ideas y de conocimiento y estimulan a que los empleados públicos mejoren la aportación de valor añadido a sus procesos de trabajo mejorando, en consonancia, la prestación de servicios públicos y la satisfacción de los ciudadanos.

La mayor parte de los indicadores propuestos requieren de un concurso significativo de la Administración autonómica, ya que gran parte de ellos hacen referencia a cuestiones vanguardistas de gestión de la organización pública en temas como son la innovación pública o el intraemprendizaje público. Para otros, se han buscado fuentes alternativas y referentes de información que utilizan indicadores consustanciales a la variable que se trata de analizar.

Indicadores de Capital Organizativo	Fuente
% de empleados que conocen los objetivos de la organización. ¹	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Valoración de la organización del trabajo	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública

Indicadores de Capital Organizativo	Fuente
Relaciones entre directivos y empleados	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Relaciones entre empleados	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de niveles jerárquicos en la organización. Coeficiente de encuadramiento	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Evolución del personal al servicio de las Administraciones públicas. Oferta pública de empleo.	Registro central de personal (Administración General del Estado). OCDE. Government at Glance 2013 Indicador interno. Consejería de Administración Pública.
Efectivos por intervalo de edad. Envejecimiento de los empleados públicos	Registro central de personal (Administración General del Estado). OCDE. Indicador interno. Consejería de Administración Pública.
% de retribución variable sobre masa salarial	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Masa salarial al servicio del personal al servicio del sector público estatal. Indicador interno. Consejería de Administración Pública.
% de trabajadores cuya actividad laboral depende de objetivos de rendimiento	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de trabajadores que admiten que se han introducido nuevos procesos o tecnologías en su lugar de trabajo	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de trabajadores que participan en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de comunidades de práctica existentes en la organización	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de empleados públicos que participan de las comunidades de práctica	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de propuestas de mejora implementadas por las comunidades de práctica	Indicador interno. Consejería de Administración Pública

Indicadores de Capital Organizativo	Fuente
Número de equipos de innovación existentes en la organización	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de empleados públicos que participan en los equipos de innovación.	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de propuestas de mejora implementadas por los equipos de innovación	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de buenas prácticas internas identificadas	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de buenas prácticas externas identificadas	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Número de cartas de servicio aprobadas	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de cumplimiento de compromisos recogidos en las cartas de servicio	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
% de acciones de mejora destinadas al desarrollo de procesos	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Facilidad para hacer negocios (Apertura de una empresa)	Banco Mundial. Doing Business Index

Tabla nº 6. Indicadores de capital organizativo

4.2.2. CAPITAL TECNOLÓGICO.

Fundamentalmente se refiere a las actividades que la organización pública realiza y que se encuentran relacionadas con la dotación de tecnologías de la información, con el personal de plantilla vinculado al desarrollo de actividades en I + D + i o con el desarrollo de plataformas tecnológicas destinadas a la captación, tratamiento y difusión de conocimiento.

Nadie discute hoy en día que en el contexto de una sociedad de la información y del conocimiento las plataformas tecnológicas constituyen un aspecto nodal que contribuyen a difundir la información, la transmisión de ideas y la generación de conocimiento tanto hacia el interior de la organización como hacia el exterior.

En el ámbito de la organización pública las plataformas tecnológicas coadyuvan a identificar el conocimiento, almacenarlo y ponerlo a disposición del conjunto de los empleados públicos superando las barreras funcionales y departamentales de la organización y las distancias geográficas que pudieran existir entre centros de trabajo de una misma Administración.

Existe un desarrollo continuado de programas de software (groupware) que sirven de plataformas para que los empleados públicos puedan acceder y trabajar sobre los mismos documentos, compartir la misma información y transmitir ideas y experiencias de aprendizaje que contribuyen a generar un mayor nivel de conocimiento y aportación de valor añadido a la organización pública.

Hacia el exterior de las organizaciones públicas, las plataformas tecnológicas facilitan el flujo de ideas entre los poderes públicos, los actores sociales y económicos y los ciudadanos. Fomentan las interacciones en red entre estos actores permitiendo obtener un conocimiento de las distintas posiciones que cada uno de ellos tienen con respecto a la forma de abordar un determinado problema y a generar, aprovechando los puntos de vista y las aportaciones de esta pluralidad de actores, líneas de acción más enriquecedoras que son alimentadas desde distintos sectores.

Realizan una contribución especial para mejorar y acrecentar la transparencia de la gestión pública y la participación democrática de los ciudadanos y su implicación en los asuntos públicos (e-democracia).

Las fuentes de los indicadores de esta variable son esencialmente el Instituto Nacional de Estadística y del Observatorio de Administración Electrónica.

Indicadores de Capital Tecnológico	Fuente
Gastos internos totales I + D por CCAA	Estadística de actividades de I + D. Instituto Nacional de Estadística
Personal en I + D por CCAA	Estadística de actividades de I + D. Instituto Nacional de Estadística
Porcentaje de registros electrónicos	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Grado de Implantación de servicios online por CCAA	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
% de procedimientos electrónicos sobre procedimientos inventariados por CCAA	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
% de procedimientos de máxima digitalización sobre procedimientos inventariados por CCAA	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Número de redes sociales en las que participa la Administración (Facebook; Twitter; Youtube; Tuenti; Flickr; Instagram)	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Número de perfiles en redes sociales de las CCAA	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Grado de implantación de servicios online para empleados públicos por CCAA	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Antigüedad media de los equipos (Sistemas grandes; sistemas medios; Servidores; Ordenadores personales).	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013
% de conexión intranet de los ordenadores personales	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013
% de conexión internet de los ordenadores personales	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013
% de empleados con teletrabajo sobre el total de empleados públicos	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013

Tabla nº 7. Indicadores de capital tecnológico

4.3. DIMENSIÓN CAPITAL RELACIONAL

Identifica y registra el conocimiento que se incorpora a la organización pública y que proviene de la interactuación que se produce entre la Administración pública con los actores sociales, económicos y con los ciudadanos en general.

Variables de la dimensión.

Esta dimensión se encuentra integrada por dos variables:

- ◆ Capital social público.
- ◆ Capital relacional público.

4.3.1. CAPITAL SOCIAL PÚBLICO

A través de esta variable la organización pública mide el compromiso social que adopta con los agentes y actores sociales de su entorno valorándose el grado de cohesión y responsabilidad social que adquiere ante la sociedad en general.

Informa de la red de actores sociales y económicos existente en la región y del valor añadido que a través de ellos puede generar la Administración autonómica para mejorar la prestación de los servicios públicos lo que redundará en su legitimidad de acción.

Con esta variable se refleja el tejido público-privado existente para la gestión de la acción de gobierno como activo para profundizar en formas de gestión político-administrativa o estilos de gobernar más colaborativos e innovadores.

La mayoría de los indicadores de esta dimensión ha de provenir de datos internos de las Consejerías, pues el objeto es mostrar aspectos de capital social en su vertiente intra e interorganizativa. Por ello, los indicadores no permiten comparabilidad en el sentido de la no existencia de indicadores comparables normalizados con otras regiones o con la media del Estado en gran parte de los casos, si bien, existe la opción de escoger o seleccionar alguna o algunas Comunidades Autónomas y extraer los datos de las mismas para efectuar una comparación aproximativa.

Indicadores de Capital Social Público	Fuente
Fundaciones por cada 100.000 habitantes	Asociación Española de Fundaciones. Informe Anual
Asociaciones por cada 100.000 habitantes	Ministerio del Interior. Anuario Estadístico
Número de organizaciones del Tercer Sector Social que participan en la gestión de servicios públicos	Indicador interno. Consejería de Salud y Política Social
Número de convenios de colaboración y cooperación institucional (nacional)	Indicador interno. Vicepresidencia
Número de convenios de colaboración y cooperación institucional (Internacional)	Indicador interno. Vicepresidencia
Número de Partenariados Público-Privados (PPP)	Indicador interno. Consejería del ramo
Participación en redes de cooperación transfronteriza (nº proyectos)	Indicador interno. Vicepresidencia
Gasto en contratación pública verde	Indicador interno. Consejería de Economía y Hacienda

Tabla nº 8. Indicadores de capital social público

4.3.2 CAPITAL RELACIONAL PÚBLICO

A través de esta línea se evalúan las relaciones que mantiene la organización pública con los principales actores a ella vinculada: ciudadanos, relaciones con proveedores, relaciones con otras administraciones públicas y agentes sociales para poder hacer un diagnóstico, mediante los datos disponibles, de los distintos aspectos relacionales de la Administración pública con los actores mencionados anteriormente.

Dicho diagnóstico permitirá evaluar las necesidades de la acción pública del Gobierno y la Administración regional y perfilar con más precisión el diseño y la implementación de políticas y programas y con mayor capacidad para la innovación.

La complejidad de los problemas económicos y sociales y la puesta en marcha de políticas públicas eficaces con la que abordarlos exige disponer de la aportación de ideas y del conocimiento que provenga de numerosos y diversos sectores. La contribución de todos ellos genera un valor añadido que difícilmente puede obtenerse con la actuación individual de cada uno de ellos y que, además, se traduce en la generación de un mayor capital intelectual que reverte y que ha de ser aprovechado por todos los actores que intervienen en la red.

Más que nunca hoy en día la legitimidad de la actuación de gobierno y por ende de las Administraciones públicas exige contemplar actuaciones que sean implementadas por la intervención de numerosos actores que proponen ideas y medidas alternativas para dar solución a las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

Incuestionablemente aprovechar el capital relacional exige un modo de gobierno en red, un modo de gobierno abierto y permeable a la aportación de ideas provenientes de distintos actores en el que los principios de colaboración y de confianza han de presidir el diseño y la implementación de los programas y acciones públicas.

Indicadores de Capital Relacional Público	Fuente
Interacción con las administraciones públicas INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de por Internet, por motivos particulares, en los Tecnologías de la Información y Comunicación últimos 12 meses en Extremadura	en los hogares
Nivel de satisfacción en la utilización de páginas web de las administraciones o servicios públicos en los últimos 12 meses	INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares
Empresas que interactúan con las Administraciones Públicas	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Motivos de las empresas para interactuar con las AA.PP	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Motivos de las empresas para interactuar con la Administración Pública de Extremadura	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Valoración de los servicios públicos de la Junta de Extremadura	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Índice de Transparencia CC.AA (Dimensión Relaciones con la Sociedad)	Transparencia Internacional España. Índice de Transparencia de las Comunidades Autónomas
Índice de Transparencia CC.AA (Global)	Transparencia Internacional España. Índice de Transparencia de las Comunidades Autónomas
Número de spin offs creadas por las Universidades extremeñas	CRUE. RedOTRI Universidades

Indicadores de Capital Relacional Público	Fuente
Facturación de los centros tecnológicos extremos	Indicador interno. Consejería de Empleo, Empresa e Innovación
Volumen de gasto dedicado a acción exterior	Vicepresidencia. Presupuesto de la Dirección General de Acción Exterior
Número de contratos realizados por la Administración de Extremadura	MEH. Registro Público de Contratos El dato más actualizado de Extremadura a través de registros administrativos internos
Importe global de los contratos realizados por la Administración Extremeña	MEH. Registro Público de Contratos El dato más actualizado de Extremadura a través de registros administrativos internos
Importe global de gasto destinado a la cooperación al desarrollo	Agencia Extremeña de Cooperación al Desarrollo

Tabla nº 9. Indicadores de capital relacional público.

4.4. DIMENSIÓN ENTORNO (INDICADORES ESTRUCTURALES)

Como se comentaba al inicio del documento, es importante vincular los indicadores de gestión a indicadores de carácter estructural para elaborar un discurso corporativo más sólido de legitimación de las actuaciones estratégicas de la organización en los ámbitos interno (frente a otros organismos del gobierno regional) y externo (proyección hacia la sociedad y sus agentes) y valorar el impacto de las políticas de innovación pública en Extremadura.

Variables de la dimensión.

El objeto es medir el impacto de las actuaciones estratégicas en el marco final de la cohesión social y territorial. Para ello, se han considerado siete variables o ámbitos de referencia. Estos son:

- ◆ Demografía
- ◆ Economía
- ◆ Mercado de trabajo
- ◆ Educación
- ◆ Bienestar
- ◆ I+D+i
- ◆ Territorio y medio ambiente

Para cada una de ellas se ha propuesto una lista abierta de indicadores extraídos de fuentes estadísticas normalizadas que permiten el análisis de series temporales y comparaciones en diversos ámbitos territoriales de gobierno.

4.4.1. VARIABLE DEMOGRÁFIA

A la hora de valorar las políticas públicas es conveniente tener como referencias algunos aspectos demográficos, para poder analizar y evaluar mejor las áreas de acción pública y sus destinatarios. Así, se señalan como posibles indicadores los que aparecen en la siguiente tabla, extraídos del Anuario Estadístico de Extremadura, que son comparables con los datos a nivel nacional del INE.

Indicadores de entorno (Demográficos)	Fuente
Población de Extremadura (total por provincia y género).	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Población de Extremadura por género y grupos de edad.	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Población de las capitales de provincia por sexo y edad	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Porcentaje de población extranjera sobre el total de población	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Índice de juventud	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Índice de sobrevejecimiento	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Tasa global de dependencia	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón

Tabla nº 10. Indicadores de entorno. Demografía.

4.4.2. VARIABLE ECONOMÍA

Esta variable tiene por objeto reflejar el impacto económico de las políticas de modernización e innovación en el marco más general de la economía. No se han seleccionado el conjunto clásico o más habitual de indicadores macroeconómicos, pues ya existen informes periódicos de coyuntura económica.

Si bien hemos introducido algunos indicadores macroeconómicos como el PIB por habitante, el déficit público o el VAB por sectores de actividad, hemos hecho especial referencia a la actividad económica de las pequeñas y medianas empresas y los emprendedores, pues la innovación social, algunos de sus programas, está muy unida a las empresas con función social, muy potenciadas desde hace un años en Reino Unido y Canadá.

Se ha procedido a seleccionar algunos indicadores provenientes de fuentes estatales, especialmente del INE, al reflejar esta fuente los datos desglosados por Comunidades Autónomas y la media del Estado, datos sobre los que opera el Instituto de Estadística de Extremadura.

En materia económica, el indicador macro más utilizado para medir el impacto de la actividad de las empresas sociales es su aportación al PIB, indicador que habría de confeccionar ex novo, al calcularse primordialmente para países. Sin embargo, manejar el dato supondría un referente con el que situarse y proyectar imagen, pues muchos indicadores poseen, además del dato para analizar la realidad que acotamos, la facultad para proyectar imagen corporativa.

Indicadores de entorno (Economía)	Fuente
PIB per cápita	IEEX e INE. Contabilidad Regional de España.
VAB por sectores de actividad	IEEX e INE. Contabilidad Regional de España.
Evolución del déficit público sobre el PIB regional	Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
Tasa de Emprendimiento Global (TEA Extremadura)	GEM Consortium.
Creación de nuevas empresas durante el año	IEEX e INE. Demografía Armonizada de Empresas.
Empresas por actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.	IEEX e INE. DIRCE.
Índice general del comercio minorista (ICM)	IEEX e INE.
Saldo comercio exterior	IEEX y AEAT. Boletín de Comercio Exterior.

Tabla nº 11. Indicadores de entorno. Economía.

4.4.3. VARIABLE MERCADO DE TRABAJO

Esta variable recoge aquellos aspectos básicos de la evolución del mercado laboral, principalmente los relacionados con la encuesta de población activa (EPA). Se han seleccionado aquellos indicadores más relevantes, para evitar la inflación de indicadores respecto al conjunto de indicadores del sistema y de esta variable en particular, pues para eso ya existen los boletines periódicos de mercado de trabajo.

En relación con lo anterior, hemos considerado que la mejor forma de medir el mercado laboral es mediante el número de ocupados, y no tanto la tasa de paro y las afiliaciones a la Seguridad Social.

Se ha seleccionado, en primer lugar, el indicador conectado al objetivo global de la Estrategia Europea 2020, como es la ocupación global de la población de 20 a 64 años, junto con el desempleo juvenil.

Los indicadores permiten comparación con las estadísticas laborales de Eurostat, a excepción de las políticas activas de empleo, que básicamente aportan datos globales aproximativos, esto es, las cifras brutas disponibles de cada país sin una completa normalización estadística. No se calcula la media de la Unión Europea, es un simple sumatorio acumulado. Por otra parte, en el ámbito nacional y regional, son generalmente indicadores a construir por los Servicios Públicos de Empleo. No hay series históricas comparables, existen estudios evolutivos pero sin una continuidad en el tiempo.

Indicadores de entorno (Mercado de trabajo)	Fuente
Tasa de ocupación de la población de 20-64 años	Eurostat. Indicadores 2020.
Ocupados por género (número)	IEEX e INE. EPA.
Asalariados por tipo de contrato y género	IEEX e INE. EPA.
Tasa de paro juvenil	IEEX y Eurostat. EPA y LFS.
Desempleados de larga duración	IEEX e INE. EPA.
Tasa de paro de la población extranjera	IEEX e INE. EPA.

Indicadores de entorno (Mercado de trabajo)	Fuente
Afiliación a la Seguridad Social por tipo de régimen y provincia	IEEX y Seguridad Social. Informe de Afiliación
Beneficiarios de las políticas activas de empleo	A partir de datos o registros administrativos internos. Servicio Extremeño de Empleo. Eurostat. Política de Mercado de Trabajo
Presupuesto de las políticas activas de empleo	A partir de datos o registros administrativos internos. Servicio Extremeño de Empleo. Eurostat. Política de Mercado de Trabajo

Tabla nº 12. Indicadores de entorno. Mercado de Trabajo.4.4.4. Variable Educación

El nivel de estudios de la población es un factor que condiciona en gran medida las expectativas y motivaciones de la población sobre el sistema educativo, estando correlacionado con la actividad laboral.

Los indicadores provienen en su mayoría del Sistema de Indicadores Educativos del Ministerio de Educación y del Sistema de Indicadores de la Universidad de Extremadura, en el caso de los indicadores de enseñanzas universitarias.

No obstante, los indicadores de enseñanzas obligatorias y enseñanzas universitarias son indicadores normalizados que pueden compararse a nivel internacional con los indicadores básicos de la OCDE *“Education at Glance”*, o el Informe PISA. También con Eurostat para el caso, por ejemplo, del objetivo Europa 2020 relativo al abandono prematuro de estudios, que es una prioridad.

En lo que concierne a la Formación Profesional, se disponen de menos datos homologables a nivel internacional, es el caso de la F.P dual, eje crítico de la modernización de la misma.

Finalmente, dada la importancia del dominio de una segunda lengua, se ha procedido a incorporar un indicador como es el índice EPI para diagnosticar el nivel de inglés de la sociedad de un territorio. El dato es automático, o calculado por la fuente, y permite comparar con la media del Estado o la media de Europa.

Indicadores de entorno (Educación)	Fuente
Abandono prematuro de estudios	Eurostat. Indicadores 2020
Porcentaje de alumnado que repite curso en educación obligatoria	OCDE. Education at Glance
Tasa de graduados en ESO por género	Ministerio de Educación. Indicadores de Educación no universitaria
Puntuación en comprensión lectora (PISA)	Informe Pisa
Puntuación en matemáticas (PISA)	Informe Pisa
Número de graduados en F.P por cada 10.000 personas en la edad teórica de graduación	Ministerio de Educación. La Educación en Cifras.
Nivel de estudios de la población adulta	Ministerio de Educación. Indicadores de Educación no universitaria.
Población con conocimiento de inglés	Education First
Ranking Universidad de Extremadura (ISSUE y P)	Ranking Universidades Españolas.
Tasa de graduación en estudios universitarios	Universidad de Extremadura. Indicadores Universitarios

Indicadores de entorno (Educación)	Fuente
Número de alumnos universitarios con beca	INE. Enseñanzas Universitarias.
Número de alumnos extranjeros	Universidad de Extremadura. La UEX en Cifras
Número de estudiantes de máster	Universidad de Extremadura. La UEX en Cifras

Tabla nº 13. Indicadores de entorno. Educación.4.4.5. Variable Bienestar e Igualdad de Oportunidades

Esta variable hace hincapié en valorar el grado de cohesión social existente en la región. Se concibe bienestar en un sentido amplio, no únicamente en el sentido normativo que se le da a la expresión bienestar social, de ahí que se incluyan indicadores relacionados con la equidad y la accesibilidad de las personas a los distintos órdenes de la realidad social.

Lo social es un entorno complejo de medir al incidir en él un abanico muy diverso de variables. Además, no existen sistemas de indicadores sociales tan elaborados y normalizados como en otras áreas de conocimiento, por ejemplo en economía y mercado de trabajo. No obstante, nos podemos aproximar a la medición del estado del bienestar en un territorio a través de:

- ◆ El grado de exclusión social
- ◆ Rentas y pensiones medias
- ◆ Discapacidad
- ◆ Salud
- ◆ Brechas de género

Las fuentes para medir la realidad son múltiples a medida que se profundiza en la medición de la misma. Hemos escogido como arranque de esta variable, como en otras anteriores, con un indicador vinculado a la Estrategia Europea 2020, como es la tasa de pobreza o exclusión social.

El grado de comparabilidad a nivel internacional es menor para los indicadores de este ámbito, aunque casi la mitad de los indicadores propuestos permiten dicha comparabilidad.

Indicadores de entorno (Bienestar e igualdad de oportunidades)	Fuente
Tasa de riesgo de pobreza	Eurostat e INE. Encuesta de Condiciones de Vida.
Pensión media (importe en euros)	IEEX y Seguridad Social. Estadística de Pensiones.
Renta neta media anual por hogar	Eurostat e INE. Encuesta de Condiciones de Vida.
Hogares con carencia material	INE. Encuesta de Condiciones de Vida.
Empleo registrado de las personas con discapacidad	SEPE. Estadística de Contratos.
Gasto público por habitante en sanidad por CC.AA	Observatorio del Sistema Nacional de Salud. Informe Anual.
Esperanza de vida en buena salud al nacer y a los 65 años	Observatorio del Sistema Nacional de Salud. Informe Anual.
Mujeres en gobiernos autonómicos	Instituto de la Mujer. Estadísticas.
Ganancia media anual por tipo de contrato y grupos de ocupación	Instituto de la Mujer. Estadísticas.
Mujeres en cargos directivos de la Administración Pública	A partir de datos o registros administrativos internos. Consejería de Administración Pública.

Tabla nº 14. Indicadores de entorno. Bienestar.4.4.6. Variable I+D+I

Es una variable muy vinculada con la iniciativa de un territorio, pues refleja la competitividad de los agentes económicos, la modernidad de la estructura productiva y el perfil del capital humano.

Los indicadores seleccionados provienen del sistema de indicadores de I+D+i del Ministerio de Ciencia y Tecnología, clasificados por bloques temáticos, pues los datos vienen desglosados por Comunidad Autónoma y permiten comparaciones con indicadores de I+D+i de la Unión Europea y de la OCDE.

Es por ello que la selección se ha realizado en cuatro áreas principales; el de gasto e inversión, el relativo a recursos humanos, el de innovación y, por último, el concerniente a los resultados de I+D+i.

Hemos decidido al final introducir un índice sintético de innovación regional a nivel europeo, *the Regional Innovation Scoreboard*, al permitir referenciar el grado de implantación y desarrollo de la innovación en Extremadura con el resto de regiones europeas. Al ser un índice sintético, posibilita una comparación rápida al tiempo que observar las fortalezas y debilidades de las distintas variables que componen dicho índice.

Indicadores de entorno (I+D+i)	Fuente
Gasto en I+D sobre el PIB regional	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Gasto interno total en I+D por sector de actividad	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Personal empleado en actividades de I+D (EJC) en relación a la población ocupada y por sector de actividad	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Innovación tecnológica de las empresas por CC.AA	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Producción científica por CC.AA (número de documentos y % de colaboración internacional)	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Solicitud y concesiones de patentes en España por CC.AA (número y ratio por millón de habitantes)	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Porcentaje de fondos destinados a Extremadura del Programa Marco I+D de la UE	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Regional Innovation Scoreboard	Observatorio Español de I+D+i. Indicadores del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Tabla nº 15. Indicadores de entorno. I+D+i.4.4.7. Variable Territorio y Medio Ambiente

La materia o variable territorio y medio ambiente también se compone muchas áreas de actuación, por lo que se ha configurado por un conjunto heterogéneo de indicadores, pues un listado sistemático de indicadores tampoco es el objeto. Los indicadores están relacionados con:

- ◆ El grado de penetración de las TIC en el territorio.
- ◆ El uso de la tierra en aspectos tan importantes como el regadío, la agricultura ecológica y la gestión forestal.
- ◆ La intensidad de la movilidad en el territorio.
- ◆ Recursos hídricos.
- ◆ Residuos.
- ◆ Energía.

Se han encontrado ciertos déficits en cuanto a indicadores energéticos a nivel regional. Sería oportuno elaborar indicador sobre el Protocolo Kyoto de emisiones de CO₂, a partir del Banco de Indicadores Ambientales del Ministerio de Agricultura o sobre energías renovables, pues permiten comparación con los indicadores europeos de la Estrategia 2020.

También en materia de transporte existen dificultades para encontrar indicadores con cierto grado de comparabilidad, tanto a nivel nacional como internacional, sobre todo en el entorno europeo.

Las tres fuentes principales utilizadas son el INE, el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Fomento.

Indicadores de entorno (Territorio y Medio Ambiente)	Fuente
Hogares con acceso de banda ancha (en %)	Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la SI. Dossier Comunidades Autónomas.
Superficie de regadío	Ministerio de Agricultura. Encuesta sobre Superficies y Rendimientos Cultivos (ESYRCE).
Superficie de agricultura ecológica	Ministerio de Agricultura. Estadísticas de Agricultura Ecológica
Porcentaje de superficie forestal ordenada	Ministerio de Agricultura. Anuario de Política Forestal.
Movilidad en el conjunto del territorio (personas y mercancías)	Ministerio de Fomento. Encuesta Movilidad y Estadística de Transporte por Carretera
Consumo de agua por hogar	INE. Indicadores sobre el Agua.
Cantidad per cápita de residuos recogidos por periodo, comunidades autónomas y clase de residuos	INE. Indicadores de Residuos Urbanos
Producción bruta de energía eléctrica	IEEX. Estadístico de Extremadura

Tabla nº 16. Indicadores de entorno. Territorio y Medio Ambiente.

Propuesta para el Seguimiento del Sistema de Información

Una vez validados los indicadores del Sistema de Información, el seguimiento de los mismos se efectuará en función de su periodicidad. Los indicadores a construir o de carácter interno serán proporcionados por los correspondientes responsables técnicos de las Consejerías al coordinador del Sistema de Información.

La presentación de resultados y la elaboración de informes técnicos con una amplia batería de indicadores pueden incorporar dos tipos de análisis cuantitativos, por un lado una descripción univariante de las variables que se hayan seleccionado y, por otro lado, un análisis factorial que incluya la correlación de algunas de las variables clave. La selección de una u otra técnica dependerá del objetivo trazado en los informes que se elaboren y de la disponibilidad de series de datos que permitan hacer comparaciones en el tiempo, en todo caso, se presenta a continuación algunos modelos que pueden ser de utilidad para el desarrollo de estas tareas.

5.1. DESCRIPCIÓN UNIVARIANTE

La descripción univariante de las variables seleccionadas debe contener información básica sobre los datos recogidos tanto en valores absolutos como en valores relativos para asegurar su adecuada comparación. Esto supone la introducción de dos referentes básicos:

1. La media nacional, permitirá comparar la situación de la Comunidad de Extremadura con el resto de España.
2. La media de la Comunidad, permitirá comparar (en aquellas variables donde existan datos más amplios) los valores de cada una de las provincias con el resto de la Comunidad.
3. La media de la UE 27, permitirá a Extremadura reverenciarse en el entorno europeo en aquellos casos en que la disponibilidad de datos lo haga posible.

5.1.1. PRESENTACIÓN SIMPLE DE DATOS

En este caso se propone un modelo para la presentación de resultados de manera sencilla e ilustrativa donde no se efectúan cálculos complejos, salvo la obtención de la media en aquellos datos que deseen analizarse con mayor profundidad. Como ejemplo se ha seleccionado el siguiente indicador "Gastos en I+D".

Gastos en I+D. Año 2012			
	Miles de euros	En % del PIB	En euros por habitantes
Extremadura	143.837	0,82%	137
España	14.184.295	1,33%	447,4
UE-27	299.086.000	2,06%	598

Tabla 17. Gastos en I+D. Fuente: Eurostat, Icono y elaboración propia.

En el siguiente grafico se presentan los datos arrojados por el indicador "Gastos en I+D" comparando los resultados de Extremadura con España y la Unión Europea. La ventaja de este tipo de grafico radica en que brinda la posibilidad de precisar con cierta rapidez la situación de cada nivel de gobierno y establecer comparaciones entre sí, pues dadas las limitaciones de consignar únicamente los valores absolutos, el presentar los datos con magnitudes porcentuales una mejor comprensión y visualización de los datos.

34

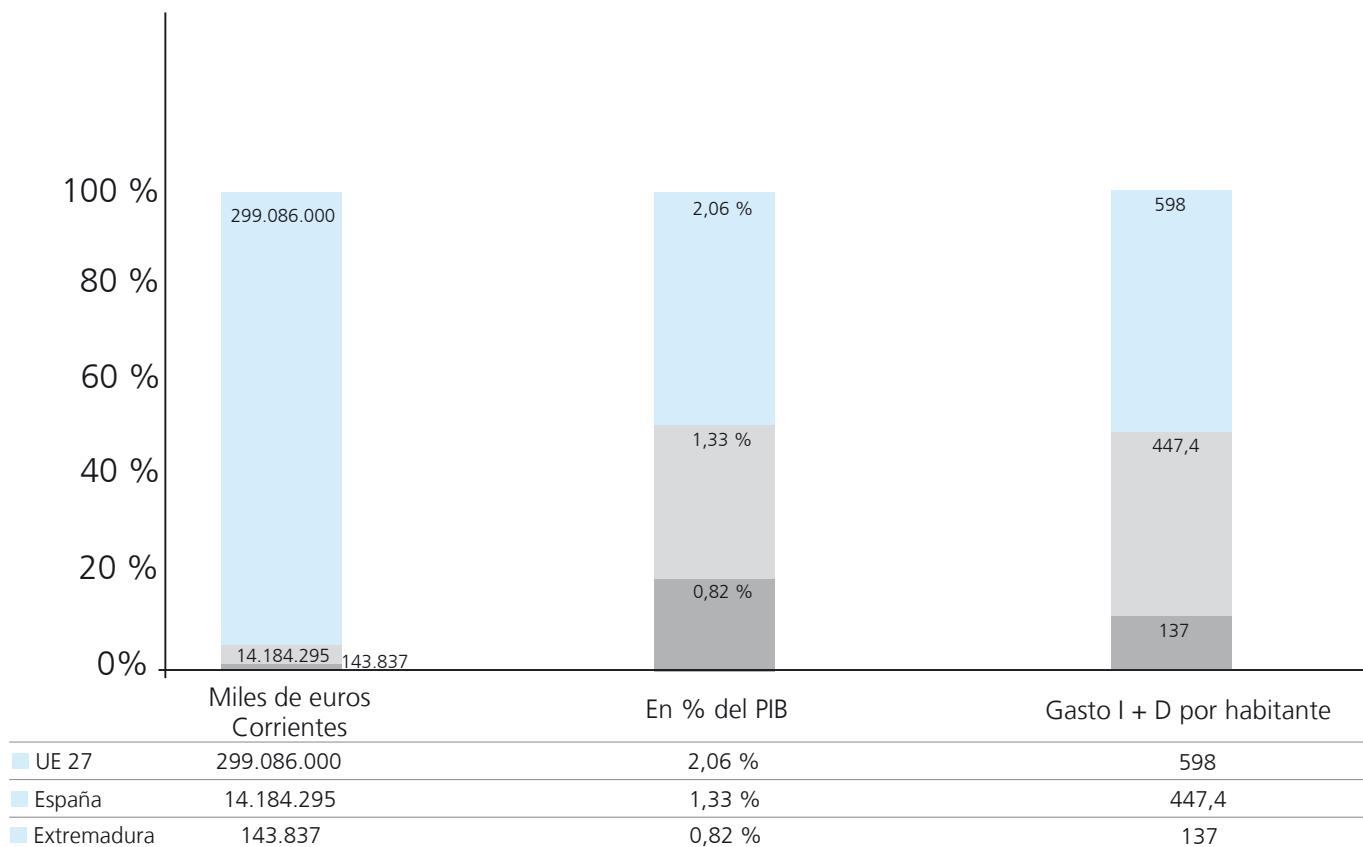


Gráfico n° 3. Gastos en I+D. Fuente Eurostat, Icono y elaboración propia

Es posible profundizar la comparación entre territorios y determinar la situación de mejora o empeoramiento de cada una de ellas, teniendo como referencia la media del conjunto de Comunidades Autónomas. En este caso, la noción de mejora debe establecerse en términos relativos, es decir, en términos comparativos entre distintos territorios equivalentes. Para ello, como mencionamos en el anexo de indicadores, también es posible realizar comparaciones con regiones más o menos similares a Extremadura en términos de extensión territorial y población.

Para facilitar la comparación entre distintos territorios es recomendable emplear tres referencias: la primera se trata de un territorio hipotético cuya dotación en todas sus características se sitúa en el percentil 25; la segunda referencia se sitúa en el percentil 50 y la tercera en el 75. De este modo, quedan por debajo aquellos territorios que muestran valores, para cada variable, inferiores al 25%, 50% y 75% del total de distritos respectivamente¹.

A partir de la información obtenida es posible identificar las regiones singulares en el sentido de presentar posiciones por encima o por debajo del percentil 75 y 25 respectivamente en cada una de las variables seleccionadas. Es decir, son singulares por presentar valores extremos ya sean superiores o inferiores respecto al conjunto. Ahora bien, esto no quiere decir que el resto de los territorios tengan menor relevancia, tanto positiva como negativa, sino que presentan valores más próximos al comportamiento de la Comunidad.

5.1.2 ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS PRODUCIDOS EN UN PERÍODO DE TIEMPO

La presentación de resultados puede incorporar una tasa de variación que exprese el cambio relativo de un lapso de tiempo a otro, en los conceptos de cantidad y valor. Esta tasa se entiende como la razón (o relación proporcional) entre dos variables expresada como porcentaje. Para el tratamiento efectivo de los datos se selecciona un año base que sirva de referente en los cálculos e interpretación de las variaciones producidas en el tiempo.

En este apartado se utiliza el indicador “tasa de empleo²” para exemplificar la utilidad de la tasa de variación. La siguiente tabla recoge los valores de la tasa de paro en los años 2012 y 2008 tanto en España como en la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como la tasa de variación obtenida en cada caso. Su cálculo se realizó de la siguiente manera.

$$\text{Tasa de variación} = \frac{\text{Tasa de paro 2012} - 100}{\text{Tasa de paro 2008}}$$

Tasa de paro			
Marco temporal	2012	2008	Tasa de variación (%)
España	25,03	11,34	120,72
Extremadura	33,04	15,20	117,36

Tabla 18. Porcentaje de variación de la Tasa de paro (2008-2012). Fuente: INE. EPA.

¹ La organización de la información en percentiles es un método que facilita la ubicación y comparación de los valores de cada territorio que se seleccione, pues divide el conjunto de valores en partes iguales. De manera que los percentiles 25, 50 o 75 sirven de referencia para conocer, en este caso, la posición y la disseminación de los territorios con respecto a las variables seleccionadas.

² También podría realizarse con el indicador número de empleados en tareas de I+D+i, que proporciona el Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Los resultados obtenidos pueden interpretarse de la siguiente manera. En España la tasa de paro se ha incrementado en 120,72 por ciento en el periodo 2007-2010 y en el caso de Castilla-La Mancha un 117,36 por ciento. También es posible concluir que la tasa de paro en la Comunidad Autónoma ha tenido un incremento menos acentuado que el promedio nacional.

No cabe duda que la incorporación de la tasa de variación en la presentación de algunos indicadores clave le añade valor al análisis que pueda hacerse sobre la situación de la Comunidad Autónoma y su evolución en el tiempo. Sin embargo, es importante contar con series históricas que garanticen la obtención de datos fiables en los años que se tomen como referencia.

La tasa de variación puede emplearse también para realizar comparaciones entre los valores arrojados por dos variables. Esta herramienta permite hacer, entre otras cosas, una interpretación más certera de los datos que se obtienen tras la segmentación de la información por cuestión de sexo, edad o nacionalidad.

$$\text{Tasa de variación} = \frac{\text{Tasa de paro mujeres} \times 100}{\text{Tasa de paro hombres}} - 100$$

5.2 RELACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE INNOVACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS DESARROLLADAS POR LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

El Sistema de Información de Innovación Pública es oportuno complementarlo con la incorporación de una serie de indicadores estructurales para su tratamiento y análisis. La información obtenida permitirá definir los factores que inciden negativa o positivamente sobre el desarrollo de las distintas políticas autonómicas, siendo posible conocer la situación de la Comunidad Autónoma en un año específico y realizar comparaciones gráficas entre cada uno de ellos.

Como se ha observado en páginas anteriores, se han tenido en consideración para la selección de indicadores y la construcción de bases de datos materias de carácter estructural vinculadas con la acción de gobierno, como: demografía, economía, mercado de trabajo, educación, bienestar, I+D+, territorio y medio ambiente.

**ANEXO. FICHAS DE INDICADORES DEL
SISTEMA DE MEDICIÓN DE INNOVACIÓN
SOCIAL E INNOVACIÓN PÚBLICA EN EL
ÁMBITO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**

DIMENSIÓN 1. CAPITAL HUMANO

VARIABLES ASOCIADAS

Variable 1.1. Valores y Actitudes

Variable 1.2. Conocimientos y aptitudes

Variable 1.3. Competencias y capacidades

Indicadores asociados: 36

Variable 1.1. Valores y Actitudes

% de empleados públicos que manifiestan no disponer de la oportunidad de hacer aquello que mejor saben.

% de empleados públicos que no pueden poner en práctica sus propias ideas en su trabajo

% de empleados públicos que no tienen la sensación de encontrarse realizando un trabajo útil

Número de ideas sugeridas por los empleados públicos

Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos con su capacidad de autonomía en el ejercicio de su actividad laboral

Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos en el trabajo que realizan

Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos ante la posibilidad de promociones

Número de empleados públicos promocionados

% de trabajadores en los que la naturaleza de su trabajo le permite solucionar problemas por sí mismos

% de trabajadores que tienen posibilidad de cambiar sus métodos de trabajo.

% de trabajadores que entienden que su puesto de trabajo implica aprender cosas nuevas

% de trabajadores que participan en un grupo o equipo con tareas comunes donde se puede planificar el trabajo.

Porcentaje de absentismo laboral

Coste laboral medio por trabajador. Sueldos y salarios. Por sectores

Edad media de los empleados públicos

Variable 1.2. Conocimientos y aptitudes

Número de acciones de formación

Número de empleados públicos formados en materia de innovación pública y Administración electrónica

% de empleados públicos que participan en actividades de formación

% de empleados públicos que participan de actividades formativas (horas de formación)

Utilidad de la formación recibida en instituciones públicas

Gasto laboral medio en acciones formativas por sectores.

Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos con la formación proporcionada

% de empleados que manifiestan que la formación ha mejorado la forma de trabajar.

Antigüedad media de experiencia en el puesto de trabajo

% de empleados públicos según nivel de titulación

Grado de heterogeneidad de la plantilla de personal

% de empleo público estable/ total

Variable 1.3. Capacidades y competencias

% de empleados que conocen los objetivos de la organización.
% de empleados que entienden que se les consulta en la fijación de objetivos de su trabajo
% de trabajadores que trabajan en grupo o equipo
Número de empleados que participan en equipos externos de trabajo
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos con los superiores jerárquicos
% de empleados que son animados por sus superiores jerárquicos a participar en la toma de decisiones
Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos por su participación en la toma de decisiones sobre las tareas desarrolladas
Nivel de confianza con las personas de la organización: superiores, compañeros, subordinados
% de trabajadores que obtienen ayuda de los jefes o de sus compañeros al solicitarla.

DIMENSIÓN 1: CAPITAL HUMANO.

VARIABLE 1.1: Valores y actitudes

INDICADOR DE REFERENCIA: Empleados públicos que manifiestan no disponer de la oportunidad de hacer aquello que mejor saben	
Descripción	Porcentaje de trabajadores que consideran que en su trabajo no tienen la oportunidad de hacer aquello que saben hacer mejor
Fuente	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OCT.). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
Link	http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.02f24b227be1a22f7ac3d63062c08a0c/?vgnextoid=1532febb47828310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=6ff05c9847273110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&cacheParams=ID_RAMA13_C%2CID_TOCUP%2CID_SEXO%2CID_TAM_CENT_N1%2CID_EDAD_N1&ID_TOCUP=7&ID_SEXO=&ID_EDAD_N1=&ID_TAM_CENT_N1=&ID_RAMA13_C=23
Forma de cálculo	(Nº de trabajadores que contestan "nunca o casi nunca" a la pregunta ¿En su trabajo tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor? /total de trabajadores de la muestra) * 100.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cuatro años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos de este aspecto para el conjunto de empleados públicos de la Administración. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA: Empleados públicos que manifiestan no poder poner en práctica sus propias ideas en el trabajo	
Descripción	Porcentaje de trabajadores que consideran que en su trabajo no pueden poner en práctica sus propias ideas.
Fuente	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
Link	http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.02f24b227be1a22f7ac3d63062c08a0c/?vgnextoid=1532feb47828310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=6ff05c9847273110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&cacheParams=ID_RAMA13_C%2CID_TOCUP%2CID_SEXO%2CID_TAM_CENT_N1%2CID_EDAD_N1&ID_TOCUP=7&ID_SEXO=&ID_EDAD_N1=&ID_TAM_CENT_N1=&ID_RAMA13_C=23
Fórmula de cálculo	Nº de trabajadores que contestan "nunca o casi nunca" a la pregunta ¿Puede poner en práctica sus propias ideas en el trabajo? dividido por el total de trabajadores de la muestra y multiplicado por cien.
Unidad de medida (% valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Encuesta de ámbito nacional que realiza periódicamente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Cada cuatro años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos de este aspecto para el conjunto de empleados públicos de la Administración. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA : Empleados públicos que manifiestan no tener la sensación de realizar un trabajo útil	
Descripción	Porcentaje de trabajadores que consideran que en su trabajo no tienen sensación de realizar un trabajo útil.
Fuente	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
Link	http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.02f24b227be1a22f7ac3d63062c08a0c/?vgnextoid=1532feb47828310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=6ff05c9847273110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&cacheParams=ID_RAMA13_C%2CID_TOCUP%2CID_SEXO%2CID_TAM_CENT_N1%2CID_EDAD_N1&ID_TOCUP=7&ID_SEXO=&ID_EDAD_N1=&ID_TAM_CENT_N1=&ID_RAMA13_C=23
Fórmula de cálculo	Nº de trabajadores que contestan "nunca o casi nunca" a la pregunta ¿Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil? dividido por el total de trabajadores de la muestra y multiplicado por cien.
Unidad de medida (% valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cuatro años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos de este aspecto para el conjunto de empleados públicos de la Administración. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA : Número de ideas sugeridas por los empleados públicos	
Descripción	El indicador ha de recoger las ideas que son proporcionadas por los empleados públicos de la Administración autonómica y destinadas a mejorar los procesos de trabajo, la implementación de programas públicos y la calidad de servicios públicos prestados al ciudadano.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Nº de ideas aportadas por los empleados públicos.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador sobre el que habría que verificar su existencia en el ámbito de la Administración pública extremeña o, en su caso, promover su creación.

42

INDICADOR DE REFERENCIA: Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos con su capacidad de autonomía en el ejercicio de su actividad laboral	
Descripción	Grado de satisfacción mostrado por el empleado público con respecto a su capacidad de autonomía en el trabajo
Fuente	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla22_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	Media obtenida de las valoraciones realizadas por empleados públicos en una escala del 0 al 10 en la que 0 indica: satisfacción nula y 10:satisfacción muy alta;
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual. Último dato registrado 2010.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos de este aspecto para el conjunto de empleados públicos de la Administración. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA: Nivel medio de satisfacción de los empleados públicos en el trabajo que realizan	
Descripción	Grado de satisfacción mostrado por el empleado público con respecto al trabajo que realizan
Fuente	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla22_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	Media obtenida de las valoraciones realizadas por empleados públicos en una escala del 0 al 10 en la que 0 indica: satisfacción nula y 10:satisfacción muy alta;
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual. Último dato registrado 2010.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos de este aspecto para el conjunto de empleados públicos de la Administración. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA : Nivel medio de satisfacción ante la posibilidad de promociones	
Descripción	Grado de satisfacción mostrado por el empleado público con respecto a la posibilidad de promocionar.
Fuente	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla21_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	Media obtenida de las valoraciones realizadas por empleados públicos en una escala del 0 al 10 en la que 0 indica: satisfacción nula y 10:satisfacción muy alta;
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual. Último dato registrado 2010.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos de este aspecto para el conjunto de empleados públicos de la Administración. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA : Número de empleados públicos promocionados	
Descripción	El indicador ha de recoger las promociones que tanto en sentido vertical como horizontal haya posibilitado la Administración autonómica con respecto a sus empleados públicos.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Nº de promociones realizadas entre empleados públicos.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de las posibilidades de promoción tanto horizontal como vertical que se producen en el ámbito de la Administración autonómica. El dato deberá de ser aportado por el Área de Función Pública.

44

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que manifiestan que la naturaleza de su trabajo les permite solucionar problemas por sí mismos	
Descripción	El indicador refleja la valoración manifestada por los trabajadores sobre el grado de discrecionalidad y capacidad de la que disponen para aportar soluciones a los problemas que surjan.
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_06_es.htm
Fórmula de cálculo	Nº de trabajadores que contestan "sí"; "no" "no sabe" "Rechaza contestar; a la pregunta ¿Su trabajo le permite resolver a Vd. mismo los problemas imprevistos? dividido por el total de trabajadores de la muestra y multiplicado por cien
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que manifiestan que tienen posibilidad de cambiar sus métodos de trabajo.	
Descripción	El indicador refleja la valoración manifestada por los trabajadores sobre el grado de discrecionalidad y capacidad de la que disponen para cambiar el método de trabajo.
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_09_es.htm
Fórmula de cálculo	Nº de trabajadores que contestan "sí"; "no" "no sabe" "Rechaza contestar; a la pregunta ¿Tiene Vd. la posibilidad de elegir o cambiar sus métodos de trabajo? dividido por el total de trabajadores de la muestra y multiplicado por cien
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que manifiestan que su trabajo les permite aprender cosas nuevas.	
Descripción	El indicador refleja la opinión manifestada por los trabajadores que entienden que su trabajo les permite aprender nuevos aspectos al mismo.
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_09_es.htm
Fórmula de cálculo	Nº de trabajadores que contestan "sí"; "no" "no sabe" "Rechaza contestar; a la pregunta ¿Su trabajo implica aprender cosas nuevas? dividido por el total de trabajadores de la muestra y multiplicado por cien
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que participan en un grupo o equipo con tareas comunes donde se puede planificar el trabajo.	
Descripción	El indicador refleja el número de trabajadores que afirman trabajar en uno o varios equipos de trabajo que cuentan con el nivel de autonomía suficiente para poder planificar su propia actividad.
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_14_06_es.htm
Fórmula de cálculo	Nº de trabajadores que contestan trabajar en uno, varios o ningún equipo de trabajo dividido por el total de trabajadores de la muestra y multiplicado por cien
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información.

INDICADOR DE REFERENCIA: Absentismo laboral.	
Descripción	El indicador puede recoger el índice de ausencia por incapacidad temporal o el índice de ausencia por permisos y licencias. El índice de ausencia del IT reflejará el número (Porcentaje) de días de ausencia por IT en relación con el total de días contratados en un periodo determinado. Mientras que el índice de ausencia por permisos y licencias deberá de reflejar el Número (Porcentaje) de días de ausencia por permisos y licencias en relación con el total de días contratados en un periodo determinado
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Para el caso del absentismo laboral por IT: (Nº total de días de IT en el periodo estudiado / Media de personas en ese periodo x Nº de días teóricos de trabajo en ese mismo periodo) x 100 Para el caso de índice de ausencia por permisos y licencias: (Nº total de días de ausencia por permisos y licencias en el periodo estudiado / Media de personas en ese periodo x Nº de días teóricos de trabajo en ese mismo periodo) x 100
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta del nivel de absentismo que existe entre los empleados públicos de la Administración autonómica. El dato deberá de ser aportado por el Área de Función Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Coste salarial por empleado.	
Descripción	Comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo; incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Se recoge en términos brutos
Fuente	Encuesta anual de Coste Laboral. Instituto Nacional de Estadística Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t22/e132/serie/l0/&file=01002.px&type=pcaxis&L=0
Fórmula de cálculo	Coste salarial medio por empleado y año.
Unidad de medida (%), valor numérico)	Unidad expresada en euros
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener el coste salarial medio por empleado en el conjunto de las Administraciones públicas. El dato específico deberá de ser aportado por el Área de Función Pública.

47

INDICADOR DE REFERENCIA: Edad media de los empleados públicos.	
Descripción	Refleja la edad media del conjunto de los empleados públicos de la Administración autonómica.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Fórmula de cálculo	(Σ de edades de empleados públicos/nº de empleados públicos)
Unidad de medida (%), valor numérico)	Numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta del nivel del grado juventud o envejecimiento de la plantilla. El dato deberá de ser aportado por el Área de Función Pública.

Permite su comparación con los datos aportados por el Registro Central de Personal a nivel de la Administración General del Estado.

DIMENSIÓN 1: CAPITAL HUMANO

VARIABLE 1.2: Conocimientos y aptitudes

INDICADOR: Número de acciones de formación.	
Descripción	Refleja el número de acciones formativas gestionadas por la Administración pública autonómica destinada a los empleados públicos de la Junta
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Forma de cálculo	Número de acciones formativas expresadas en términos absolutos realizadas durante un año.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta del número de acciones formativas gestionadas desde la Administración autonómica y dirigida a sus empleados públicos. El dato deberá de ser aportado por el Área de Formación.

INDICADOR: Número de empleados públicos formados en materia de innovación pública y Administración electrónica.	
Descripción	Refleja el número de empleados públicos que han sido formados en el transcurso de un año en los ámbitos reseñados
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Forma de cálculo	Número de empleados públicos que en términos absolutos han participado en acciones formativas de esta naturaleza.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta del número de empleados públicos que participan en programas formativos de esta naturaleza. El dato deberá de ser aportado por el Área de Formación.

INDICADOR DE REFERENCIA: Porcentaje de empleados públicos que participan en actividades de formación.	
Descripción	Refleja la proporción de empleados públicos de la Administración autonómica que han asistido a programas y acciones formativas en el transcurso de un año
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN6/tabla63_top_EXCEL.htm
Forma de cálculo	(Número de empleados públicos que han asistido a acciones formativas/ total de la Plantilla) * 100.
Unidad de medida (% valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener en términos porcentuales los empleados públicos que participan en acciones formativas en el conjunto de las Administraciones públicas. El dato específico deberá de ser aportado por el Área de Formación.

INDICADOR DE REFERENCIA: Porcentaje de empleados públicos que participan en actividades de formación según el número de horas que han asistido al año.	
Descripción	Refleja la proporción de empleados públicos de la Administración autonómica que han asistido a las distintas acciones formativas según el número de horas de formación que han recibido.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN6/tabla64_top_EXCEL.htm
Forma de cálculo	Porcentaje de empleados públicos según el número de horas de formación que han recibido a lo largo del año. Escala considerada; de 1 a 8; de 9 a 32; de 33 a 72; 73 o más horas.
Unidad de medida (% valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener en términos porcentuales los empleados públicos que participan en actividades de formación según el número de horas que han asistido al año. El dato específico deberá de ser aportado por el Área de Formación.

INDICADOR DE REFERENCIA: Utilidad de la formación recibida en instituciones públicas.	
Descripción	Refleja en términos porcentuales la utilidad encontrada a las acciones formativas de los empleados públicos que asisten a las mismas.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN6/tabla66_top_EXCEL.htm
Forma de cálculo	(Número de empleados públicos que confieren diferentes valoraciones a la utilidad de las acciones formativas/ Total de empleados públicos que valoran las acciones formativas) * 100 Escala de valoración: muy poca, poca, media, bastante y mucha
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener en términos porcentuales la valoración que realizan los empleados públicos sobre la utilidad de las acciones formativas en el conjunto de las Administraciones públicas. El dato específico deberá de ser aportado por el Área de Formación.

INDICADOR DE REFERENCIA: Gasto laboral medio en acciones formativas.	
Descripción	Refleja el coste laboral medio por empleado público que se dirige a acciones formativas.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública Encuesta Anual de Coste Laboral. Instituto Nacional de Estadística
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t22/e132/serie/l0/&file=01002.px&type=pcaxis&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico expresado en euros
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador permite el gasto laboral medio por empleado en el conjunto de las Administraciones públicas. El dato específico deberá de ser aportado por el Área de Formación.

INDICADOR DE REFERENCIA: Satisfacción de los empleados públicos con la formación proporcionada.	
Descripción	El indicador refleja el nivel medio de satisfacción encontrado por los empleados públicos a la formación que reciben y que es promovida desde la Administración autonómica.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla22_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	$(\sum \text{Puntuación otorgada a la satisfacción de las acciones formativas por los empleados públicos} / \text{totalidad de empleados públicos que evalúan las acciones formativas})$ Escala de evaluación empleada: de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta)
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener una valoración media del grado de satisfacción mostrado por los empleados públicos en el conjunto de las Administraciones sobre las acciones formativas en las que participan. El dato específico deberá de ser aportado por el Área de Formación.

INDICADOR DE REFERENCIA: % de empleados que manifiestan que la formación ha mejorado su forma de trabajar.	
Descripción	El indicador refleja el porcentaje de trabajadores que consideran que la formación recibida ha repercutido de forma positiva en el ejercicio de su actividad laboral.
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_06_es.htm
Fórmula de cálculo	$(\text{Número de trabajadores que manifiestan estar de acuerdo con la mejora en el trabajo por la formación recibida} / \text{Número total de trabajadores}) * 100$ Opciones consideradas: De acuerdo; en desacuerdo; no sabe; rechaza contestar.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR: Antigüedad media de experiencia en el puesto de trabajo.

Descripción	El indicador recoge la media en la que los empleados públicos permanecen en sus puestos de trabajo.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	$(\Sigma \text{ años de antigüedad de los empleados públicos en los puestos de trabajo} / \text{totalidad de empleados públicos})$ Existen distintas alternativas para hallar el dato que se requiere.
Unidad de medida (%), valor numérico)	Valor numérico. Media
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de la antigüedad en la que los empleados públicos se encuentran en sus puestos de trabajo. El dato deberá de ser aportado por el Área de Función Pública.

52

INDICADOR DE REFERENCIA: Empleados públicos según el nivel de titulación.

Descripción	El indicador recoge en términos porcentuales el número de empleados públicos que integran cada uno de los grupos de titulación o categoría laboral.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	$(\text{Número de empleados públicos que pertenecen a un determinado grupo de titulación} / \text{totalidad de empleados públicos}) * 100$
Unidad de medida (%), valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de la distribución de los empleados públicos según su nivel de titulación. El dato deberá de ser aportado por el Área de Función Pública.

Permite su comparación con los datos aportados por el Registro Central de Personal a nivel de la Administración General del Estado.

INDICADOR: Grado de heterogeneidad de plantilla de personal.

Descripción	El indicador refleja la diversidad de las titulaciones académicas atendiendo al grado de especialidad de los empleados públicos. .
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Ratio entre el número de empleados públicos con determinada titulación / Total de titulados
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de la diversidad de titulación existente en la plantilla de personal. El dato deberá de ser aportado por el Área de Función Pública.

INDICADOR: Grado de empleo estable.

Descripción	El indicador expresa en términos porcentuales el porcentaje de empleo estable existente en la Administración autonómica sobre el empleo total.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	(Número de empleados públicos con empleo estable/ total de plantilla) * 100
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje.
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de la temporalidad de empleo que existe en la Administración autonómica. El dato deberá de ser aportado por el Área de Función Pública. Permite su comparación con los datos aportados por el Registro Central de Personal a nivel de la Administración General del Estado.

DIMENSIÓN 1: CAPITAL HUMANO

VARIABLE 1.3: Capacidades y competencias

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores y empleados que conocen los objetivos de la organización.	
Descripción	El indicador refleja en términos porcentuales el conocimiento del que disponen los empleados sobre los objetivos y programas que pretende alcanzar la organización a la que pertenecen.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN5/tabla51_top_EXCEL.htm
Forma de cálculo	(Número de empleados que valoran el grado de conocimiento de los objetivos/ número de empleados)* 100 Escala de valoración empleada: Muy poco; poco; medio; bastante; mucho
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener una valoración del porcentaje de empleados que conocen los objetivos de la organización en la que trabajan. La fuente de extracción del indicador no efectúa diferencia alguna entre empleados del sector privado y del sector público. El dato específico deberá de ser aportado la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Empleados que entienden que se les consulta en la fijación de objetivos de su trabajo	
Descripción	A través de este indicador se registra la opinión que tienen los empleados acerca de sus oportunidades de participación en los objetivos de su actividad laboral.
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_10_06_es.htm
Forma de cálculo	(Número de empleados que valoran con los adjetivos de "siempre" o "casi siempre" esta cuestión / número de total de empleados)* 100 Escala de valoración empleada: Siempre, casi siempre, a veces, raramente, nunca, no sabe, rechaza contestar
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información.

55

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que trabajan en equipo o en grupo de trabajo	
Descripción	Trabajadores que manifiestan trabajar en equipos o grupos de trabajo.
Fuente	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.02f24b227be1a22f7ac3d63062c08a0c/?vgnextoid=bc23feb47828310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=6ff05c9847273110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD
Forma de cálculo	(Número de trabajadores que manifiestan trabajar en equipos o grupos de trabajo / total de trabajadores) * 100. Situaciones contempladas de trabajo: solo y aislado, solo pero al lado de otros trabajadores, en equipos o grupos de trabajo, en el domicilio
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cuatro años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a esta cuestión considerando el conjunto de empleados. No discrimina entre empleados del sector privado o del sector público. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características

INDICADOR: Trabajadores que trabajan en equipos externos	
Descripción	Trabajadores que manifiestan trabajar en equipos o grupos de trabajo de trabajo.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Forma de cálculo	(Número de trabajadores que manifiestan trabajar en equipos o grupos de trabajo externo/ total de trabajadores) * 100. Situaciones contempladas de trabajo: solo y aislado, solo pero al lado de otros trabajadores, en equipos o grupos de trabajo, en el domicilio
Unidad de medida (%), valor numérico	Porcentaje
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de los empleados públicos que trabajan conjuntamente con empleados de otras organizaciones. El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Satisfacción de los empleados públicos con los superiores jerárquicos.	
Descripción	El indicador refleja el nivel medio de satisfacción que los empleados públicos tienen con los superiores jerárquicos.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla21_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	(Σ Puntuación otorgada a la satisfacción que los empleados públicos tienen con los superiores jerárquicos/ totalidad de empleados públicos que realizan la evaluación). Escala de evaluación empleada: de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta)
Unidad de medida (% , valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener una valoración del porcentaje de empleados públicos que muestran su satisfacción con los superiores jerárquicos para el conjunto del sector público. El dato específico deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Empleados que participan en la toma de decisiones.	
Descripción	El indicador refleja el porcentaje de empleados que estima que su superior jerárquico le hace partícipe de la toma de decisiones importantes.
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_10_03_es.htm
Fórmula de cálculo	(Número de empleados que afirman participar en la toma de decisiones importantes / número de total de empleados)* 100 Escala de valoración empleada: Si, no, no sabe, rechaza contestar
Unidad de medida (% , valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA: Satisfacción de los empleados públicos con las tareas desarrolladas.	
Descripción	El indicador refleja el nivel medio de satisfacción que los empleados públicos tienen por participar en la toma de decisiones de actividades que realizan y desarrollan.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla21_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	(Σ Puntuación otorgada a la satisfacción que los empleados muestran por este aspecto/ totalidad de empleados públicos que realizan la evaluación). Escala de evaluación empleada: de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta)
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener una valoración del porcentaje de empleados públicos que muestran su satisfacción con la actividad que desempeña. El dato específico deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Nivel de confianza con las personas de la organización: superiores, compañeros y subordinados.	
Descripción	El indicador refleja en términos porcentuales el nivel de confianza que depositan los trabajadores en sus superiores, compañeros de trabajo del mismo nivel y subordinados.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla25_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	(Número de trabajadores que manifiestan diferentes niveles de confianza/ total de trabajadores) * 100. Escala de evaluación empleada: de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta) Agregación de valores: muy mala/muy poca (0,1); malas/poco (2,3); regular/media (4,5,6); buenas/bastante (7,8); muy buenas/mucha (9,10)
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos sobre ese aspecto sin discriminar entre empleados del sector privado o del sector público. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que obtienen ayuda de los jefes o de sus compañeros al solicitarla	
Descripción	Posibilidad del trabajador de obtener ayuda de los jefes o de los compañeros si la pide.
Fuente	Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.02f24b227be1a22f7ac3d63062c08a0c/?vgnextoid=dab0feb47828310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=6ff05c9847273110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD
Forma de cálculo	(Número de trabajadores que manifiestan poder obtener, siempre o casi siempre y a menudo, ayuda de los jefes o de los compañeros / total de trabajadores) * 100.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cuatro años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a esta cuestión considerando el conjunto de empleados. No discrimina entre empleados del sector privado o del sector público. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

DIMENSIÓN 2. CAPITAL ESTRUCTURAL

Variables asociadas

Variable 2.1. Capital organizativo

Variable 2.2. Capital tecnológico

Indicadores asociados: 36

Variable 2.1. Capital organizativo

% de empleados que conocen los objetivos de la organización.

Valoración de la organización del trabajo

Relaciones entre directivos y empleados

Relaciones entre empleados

Número de niveles jerárquicos en la organización. Coeficiente de encuadramiento

Evolución del personal al servicio de las Administraciones públicas. Oferta pública de empleo.

Efectivos por intervalo de edad.

% de retribución variable sobre masa salarial

% de trabajadores cuya actividad laboral depende de objetivos de rendimiento

% de trabajadores que admiten que se han introducido nuevos procesos o tecnologías en su lugar de trabajo

% de trabajadores que participan en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo

Número de comunidades de práctica existentes en la organización

Número de empleados públicos que participan de las comunidades de práctica

Número de propuestas de mejora implementadas por las comunidades de práctica

Número de equipos de innovación existentes en la organización

Número de empleados públicos que participan en los equipos de innovación.

Número de propuestas de mejora implementadas por los equipos de innovación

Número de buenas prácticas internas identificadas

Número de buenas prácticas externas identificadas

Número de cartas de servicio aprobadas

% de cumplimiento de compromisos recogido en las cartas de servicio

% de acciones de mejora destinadas al desarrollo de procesos

Facilidad para hacer negocios (Apertura de una empresa)

Variable 2.2. Capital tecnológico

Gastos internos totales I + D por CCAA
Personal en I + D por CCAA
Porcentaje de registros electrónicos
Grado de Implantación de servicios on line por CCAA
% de procedimientos electrónicos sobre procedimientos inventariados por CCAA
% de procedimientos de máxima digitalización sobre procedimientos inventariados por CCAA
Número de redes sociales en las que participa la Administración (Facebook; Twitter; Youtube; Tuenti; Flickr; Instagram)
Número de perfiles en redes sociales de las CCAA
Grado de implantación de servicios on line para empleados públicos por CCAA
Antigüedad media de los equipos (Sistemas grandes; sistemas medios; Servidores; Ordenadores personales).
% de conexión intranet de los ordenadores personales
% de conexión Internet de los ordenadores personales
% de empleados con teletrabajo sobre el total de empleados públicos

DIMENSIÓN 2: CAPITAL ESTRUCTURAL

VARIABLE 2.1: Capital organizativo.

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores y empleados que conocen la organización y sus objetivos.	
Descripción	El indicador refleja en términos porcentuales el conocimiento del que disponen los empleados sobre su organización y los programas y objetivos que pretende alcanzar.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN5/tabla51_top_EXCEL.htm
Forma de cálculo	(Número de empleados que valoran el grado de conocimiento de los objetivos/ número de empleados)* 100 (Número de empleados que conocen su organización/ número de empleados)* 100 Escala de valoración empleada: Muy poco; poco; medio; bastante; mucho
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener una valoración del porcentaje de empleados que conocen los objetivos de la organización en la que trabajan. La fuente de extracción del indicador no efectúa diferencia alguna entre empleados del sector privado y del sector público. El dato específico deberá de ser aportado la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Valoración de la organización del trabajo.	
Descripción	El indicador refleja el nivel medio de satisfacción que los empleados públicos muestran con la organización que se realiza del trabajo
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla21_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	$(\Sigma \text{ Puntuación otorgada a la satisfacción que los empleados públicos tienen con la organización del trabajo}) / (\text{totalidad de empleados públicos que realizan la evaluación})$. Escala de evaluación empleada: de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta)
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

64

El indicador permite obtener datos sobre ese aspecto considerando la valoración que sobre esta cuestión realizan los empleados del sector público. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características

INDICADOR DE REFERENCIA: Relaciones entre directivos y empleados.	
Descripción	El indicador refleja en términos porcentuales el nivel de relación existente entre los directivos y los empleados.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla25_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	$(\text{Número de trabajadores que califican con distinto nivel el tipo de relación}) / (\text{total de trabajadores}) * 100$. Escala de evaluación empleada: de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta) Agregación de valores: muy mala/muy poca (0,1); malas/poco (2,3); regular/media (4,5,6); buenas/bastante (7,8); muy buenas/mucha (9,10)
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador obtenido de esta fuente no efectúa discriminación alguna entre empleados del sector privado y del sector público. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características

INDICADOR DE REFERENCIA: Relaciones entre empleados.	
Descripción	El indicador refleja en términos porcentuales el nivel de relación existente entre los empleados.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN2/tabla25_top_EXCEL.htm
Fórmula de cálculo	(Número de trabajadores que califican con distinto nivel el tipo de relación/ total de trabajadores) * 100. Escala de evaluación empleada: de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta) Agregación de valores: muy mala/muy poca (0,1); malas/poco (2,3); regular/media (4,5,6); buenas/bastante (7,8); muy buenas/mucha (9,10)
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual. Último dato disponible de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)

COMENTARIOS:

El indicador obtenido de esta fuente no efectúa discriminación alguna entre empleados del sector privado y del sector público. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características

INDICADOR: Número de niveles jerárquicos en la organización. Coeficiente de encuadramiento	
Descripción	El indicador refleja en la relación entre los puestos de trabajo de jefatura orgánica con funciones de mando y el resto de puestos de trabajo que la integran.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Cociente (número de efectivos con funciones de mando/ número de efectivos sin esta función)
Unidad de medida (% valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta del grado de verticalidad u horizontalidad de la Administración autonómica. El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Evolución del personal al servicio de la Administración pública autonómica. Oferta de Empleo Público	
Descripción	El indicador refleja la evolución de la oferta de empleo público en el ámbito de la organización autonómica.
Fuente	Registro central de personal (Administración General del Estado). OCDE. Government at Glance 2013 Indicador interno. Consejería de Administración Pública.
Link	http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas/parrafo/Boletin_Estadis_Personal/BE_JUL2013.pdf http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/government-at-a-glance-2013_gov_glance-2013-en#page4
Fórmula de cálculo	Número de efectivos incorporados en la OEP sobre la precedente.
Unidad de medida (% valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador refleja la incorporación de nuevo personal a la Administración autonómica ya que este aspecto regenera el conocimiento que existe en la organización. El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Efectivos por intervalo de edad.	
Descripción	El indicador refleja la composición de la plantilla de personal en función de la edad.
Fuente	Registro central de personal (Administración General del Estado). OCDE. Indicador interno. Consejería de Administración Pública.
Link	http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas/parrafo/Boletin_Estadis_Personal/BE_JUL2013.pdf http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4211011e.pdf?expires=1388593344&id=id&accname=guest&checksum=106391E513872446B391F2E1EF11A156
Fórmula de cálculo	Número de efectivos integrados en cada uno de los intervalos de edad. Clasificación operada: menos de 30 años: de 30 a 39: de 50 a 59: de 60 a 64: 65 y más
Unidad de medida (% , valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de la estructura de edad que existe en la Administración autonómica. El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública. Permite su comparación con los datos aportados por el Registro Central de Personal a nivel de la Administración General del Estado.

INDICADOR DE REFERENCIA: Retribución variable sobre masa salarial

Descripción	El indicador refleja la masa de salario variable sobre la masa salarial.
Fuente	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Masa salarial al servicio del personal al servicio del sector público estatal. Indicador interno. Consejería de Administración Pública.
Link	http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN5/tabla54_top_EXCEL.htm http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/Masa%20salarial%202012%20para%20web.pdf
Fórmula de cálculo	(Masa salarial de retribución variable/ Total masa salarial) * 100
Unidad de medida (%), valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que inicialmente pretende medir el porcentaje de retribución variable que en el ámbito de la organización pública se encuentra destinado a compensar la iniciativa mostrada por los empleados públicos en el ejercicio de su actividad profesional. El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

Permite su comparación con el conjunto de los datos que sobre retribución variable es aportado por la totalidad de los empleados públicos en el estudio de referencia mencionado.

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores cuya actividad laboral depende de objetivos de rendimiento	
Descripción	El indicador refleja el porcentaje de trabajadores cuya trabajo depende de objetivos de rendimiento
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_03_06_es.htm
Fórmula de cálculo	(Número de empleados que afirman este aspecto/ número de total de empleados)* 100 Escala de valoración empleada: Sí, no, no sabe, rechaza contestar
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que admiten que se han introducido nuevos procesos o tecnologías en su lugar de trabajo	
Descripción	El indicador refleja el porcentaje de trabajadores que han observado la introducción de nuevos procesos o tecnologías en el desarrollo de su actividad laboral
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_01_07_es.htm
Fórmula de cálculo	(Número de empleados que afirman este aspecto/ número de total de empleados)* 100 Escala de valoración empleada: Sí, no, no sabe, rechaza contestar
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA: Trabajadores que participan en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo	
Descripción	El indicador refleja el porcentaje de trabajadores que aseguran participar en la mejora de procesos en el ámbito de su trabajo y organización
Fuente	Eurofound Europa. Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_09_05_es.htm
Fórmula de cálculo	(Número de empleados que “siempre” o “casi siempre” participan de este aspecto/ número de total de empleados)* 100 Escala de valoración empleada: Siempre; casi siempre; a veces; raramente; nunca; no sabe, rechaza contestar
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Cada cinco años.

COMENTARIOS:

El indicador permite obtener datos a nivel europeo siendo su marco de referencia y ámbito territorial el Estado. El indicador no discrimina entre empleados del sector privado o del sector público a pesar de que la fuente de obtención del dato recoge esta información. La comparación de este indicador con los empleados de la Administración pública extremeña requeriría identificar una unidad de medida de similares características.

INDICADOR DE REFERENCIA: Comunidades prácticas existentes	
Descripción	El indicador recoge el número de grupos de trabajo constituidos en el ámbito de la Administración autonómica y destinados a promover de manera continua la innovación y la generación de ideas.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Suma de comunidades prácticas existentes.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

72 Constituye un indicador que da cuenta de los grupos de empleados públicos existentes en la Administración autonómica para aportar ideas que mejoren los procesos, la prestación de servicios públicos y la implantación de programas públicos. El referente ha sido tomando en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas. El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR: Empleados públicos que participan en las Comunidades de Práctica	
Descripción	El indicador refleja el número de empleados públicos que participan en estos grupos de trabajo
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Suma de empleados públicos participantes.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta del número de empleados públicos que participan en las Comunidades de Práctica. El referente ha sido tomando en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Propuestas de mejora de las Comunidades de Práctica	
Descripción	El indicador refleja el número de propuestas de mejoras surgidas de las Comunidades Práctica que han sido puestas en marcha
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Número de propuestas de mejora implementadas.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

74 Constituye un indicador que da cuenta de las propuestas de mejora aportadas por las Comunidades de Práctica. El referente ha sido tomado en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA : Equipos de innovación existentes	
Descripción	El indicador registra el número de equipos de innovación constituidos en el ámbito de la Administración autonómica y destinados a promover una mejora puntual en el ámbito de la organización pública
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Suma de grupos de innovación existentes.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de los grupos de empleados públicos existentes en la Administración autonómica para aportar ideas que mejoren los procesos, la prestación de servicios públicos y la implantación de programas públicos. El referente ha sido tomando en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Empleados públicos que participan en Equipos de Innovación	
Descripción	El indicador refleja el número de empleados públicos que participan en estos grupos o equipos de trabajo
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Suma de empleados públicos participantes.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

76 Constituye un indicador que da cuenta del número de empleados públicos que participan o forman parte de los Equipos de Innovación. El referente ha sido tomando en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Propuestas de mejora de los Equipos de Innovación.	
Descripción	El indicador refleja el número de propuestas de mejoras surgidas de los Equipos de Innovación que han sido puestas en marcha
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Número de propuestas de mejora implementadas.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador que da cuenta de las propuestas de mejora aportadas por los Grupos de Innovación. El referente ha sido tomado en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Buenas prácticas internas.

Descripción	El indicador refleja el número de buenas prácticas de gestión que han sido identificadas en el ámbito de las actividades desarrolladas por la Administración autonómica y que pueden ser aprovechadas para mejorar la gestión de la organización y de sus programas de actuación
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Número de propuestas de mejora implementadas.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

78

Constituye un indicador a través del cual la Administración autonómica identifica las buenas prácticas de gestión que se producen en su ámbito y que pueden ser trasladadas a otros sectores de la misma. El referente ha sido tomando en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Buenas prácticas externas.

Descripción	El indicador refleja el número de buenas prácticas de gestión que han sido identificadas en otros ámbitos y organizaciones pero que pueden ser aprovechadas para mejorar la gestión de la organización y de sus programas de actuación
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Número de propuestas de mejora implementadas.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Constituye un indicador a través del cual la Administración autonómica identifica las buenas prácticas de gestión que se producen en otras organizaciones y ámbitos y que pueden ser consideradas para mejorar su funcionamiento de organizativo. El referente ha sido tomado en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Cartas de servicio aprobadas.

Descripción	El indicador refleja el número de cartas de servicios vigentes en la Administración pública autonómica y destinadas a informar a los ciudadanos sobre las condiciones de prestación y los estándares de calidad exigibles en los servicios públicos.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	Número de cartas de servicio vigentes.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor numérico
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Este indicador refleja los compromisos asumidos por la Administración autonómica en el cumplimiento de los objetivos y actividades de sus servicios. El referente ha sido tomado en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Compromisos cumplidos de las cartas de servicio.	
Descripción	Esta unidad de medida recoge en términos porcentuales los objetivos de calidad que han sido cumplidos y que habían sido establecidos a través de las cartas de servicio.
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	(Número de metas y objetivos cumplidos/ total de metas y objetivos establecidos) * 100.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Este indicador refleja el nivel de cumplimiento de los compromisos asumidos en las cartas de servicio. El referente ha sido tomado en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Acciones de mejora destinadas al desarrollo de procesos.	
Descripción	El indicador refleja en términos porcentuales las acciones de mejora emprendidas por la Administración autonómica y destinadas a mejorar la calidad de los servicios públicos
Fuente	Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	
Fórmula de cálculo	(Número de acciones de mejora vinculadas a los procesos/ número de acciones de mejora vinculadas a otros campos del sistema EFQM) * 100.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Este indicador refleja las acciones de mejora incorporadas a los procesos. El referente ha sido tomado en consideración a partir del análisis realizado en otras Comunidades Autónomas.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Facilidad para hacer negocios.

Descripción	Con este indicador se mide los obstáculos burocráticos y legales que debe superar un emprendedor para constituir e inscribir una nueva empresa. Examina los procedimientos, tiempo y costo implicados en el lanzamiento de una sociedad comercial o industrial. Estima como variables a considerar: Número total de procedimientos necesarios para constituir una sociedad; número total de días para inscribir una empresa; costo de tarifas e importe de depósito ante notario
Fuente	Banco Mundial Indicador interno. Consejería de Administración Pública
Link	http://espanol.doingbusiness.org/data/exploretopics/starting-a-business
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Este indicador mide la carga burocrática y de procedimientos que implica la apertura de una empresa o el inicio de un negocio. El referente ha sido tomado a nivel internacional.

La factibilidad en el empleo de este indicador requerirá identificar una unidad de medida de similares características.

DIMENSIÓN 2: CAPITAL ESTRUCTURAL

VARIABLE 2,2: Capital Tecnológico

INDICADOR DE REFERENCIA: Gastos internos en I + D.	
Descripción	El indicador expresa el importe expresado en euros de las cuantías destinadas a I + D en el ámbito de las Administraciones autonómicas.
Fuente	Estadística de actividades de I + D. Instituto Nacional de Estadística
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t14/p057/a2012/l0/&file=07003.px&type=pcaxis&L=0
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valores monetarios en euros
Periodicidad	Anual.

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente los gastos internos en I + D por Comunidades Autónomas.

INDICADOR DE REFERENCIA: Personal en I + D.

Descripción	El indicador expresa las personas que realizan actividades de I + D en el ámbito de las Administraciones autonómicas.
Fuente	Estadística de actividades de I + D. Instituto Nacional de Estadística
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t14/p057/a2012/l0&file=07003.px&type=pcaxis&L=0
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Numérico
Periodicidad	Anual.

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el personal destinado a actividades de I + D por Comunidades Autónomas.

INDICADOR DE REFERENCIA: Porcentaje de registros electrónicos

Descripción	El indicador refleja el porcentaje de registros electrónicos realizados sobre el total de registros
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeAdminCCAA/pae_InfDescarga.html#.UsLnuNJWzTo
Forma de cálculo	(Registros electrónicos realizados/ registros totales realizados) * 100
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el porcentaje de registros electrónicos existentes por Comunidades Autónomas.

INDICADOR DE REFERENCIA: Grado de implantación de servicios on line dirigidos al ciudadano	
Descripción	El indicador expresa el nivel de implantación de servicios públicos on line que pueden ser tramitados por el ciudadano
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeAdminCCAA/pae_InfDes carga.html#.UsLnuNJWzTo
Forma de cálculo	El nivel de implantación de los servicios se registra según una escala de 0 a 5.
Unidad de medida (% valor numérico)	Numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el grado de implantación de servicios on line existentes por Comunidades Autónomas.

INDICADOR DE REFERENCIA: % de procedimientos electrónicos sobre procedimientos inventariados	
Descripción	El indicador expresa el porcentaje de procedimientos electrónicos registrados por CC.AA
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeAdminCCAA/pae_InfDescarga.html#.UsLnuNJWzTo
Forma de cálculo	(Número de procedimientos electrónicos/ Total procedimientos inventariados) * 100.
Unidad de medida (% , valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el porcentaje de procedimientos electrónicos sobre procedimientos inventariados por Comunidades Autónomas.

INDICADOR DE REFERENCIA: % de procedimientos de máxima digitalización	
Descripción	El indicador expresa el porcentaje de procedimientos que disponen de máxima digitalización por CC.AA
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeAdminCCAA/pae_InfDescarga.html#.UsLnuNJWzTo
Forma de cálculo	(Número de procedimientos con máxima digitalización/ Total procedimientos inventariados) * 100.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el porcentaje de procedimientos de máxima digitalización existentes por Comunidades Autónomas.

INDICADOR DE REFERENCIA: Número de redes sociales en las que participa la Administración

Descripción	El indicador registra el número de redes sociales en los que se encuentra presente la Administración
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeAdminCCAA/pae_InfDescarga.html#.UsLnuNJWzTo
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el número de redes sociales en las que participan las distintas Administraciones autonómicas.

INDICADOR DE REFERENCIA: Número de perfiles en redes sociales de las CCAA

Descripción	El indicador registra el número de perfiles sociales en los que se encuentra presente la Administración
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeAdminCCAA/pae_InfDescarga.html#.UsLnuNJWzTo
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el número de perfiles en redes sociales en las que participan las distintas Administraciones autonómicas.

INDICADOR DE REFERENCIA: Grado de implantación de servicios on line para empleados públicos	
Descripción	El indicador expresa el nivel de implantación de servicios on line que pueden utilizados por empleados públicos
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe CAE 2012
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeAdminCCAA/pae_InfDescarga.html#.UsLnuNJWzTo
Forma de cálculo	El nivel de implantación de los servicios se registra según una escala de 0 a 5.
Unidad de medida (%, valor numérico)	Numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El indicador recoge a través de esta fuente el grado de implantación de servicios on line de los que se sirven los empleados públicos cuya información aparece diferenciada por Comunidades Autónomas.

INDICADOR DE REFERENCIA: Antigüedad media de los equipos.	
Descripción	El indicador muestra la antigüedad media del parque por tipo de sistema: Sistemas grandes; sistemas medios; Servidores; Ordenadores personales
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeREINA/pae_InfDescarga.html#.UsL08tLuLTo
Forma de cálculo	(Antigüedad de cada uno de los sistemas/ número de sistemas que los componen). Sistemas grandes; sistemas medios; Servidores; Ordenadores personales
Unidad de medida (%, valor numérico)	Numérico
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El referente del indicador ha sido tomado de la Administración General del Estado.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Porcentaje de conexión a intranet de los ordenadores personales.	
Descripción	El indicador muestra el grado de conexión a intranet de los ordenadores personales
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeREINA/pae_InfDescarga.html#.UsL08tLuLTo
Forma de cálculo	(Número de ordenadores personales conectados a intranet/ número total de ordenadores personales)* 100
Unidad de medida (% valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El referente del indicador ha sido tomado de la Administración General del Estado.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: Porcentaje de conexión a Internet de los ordenadores personales.	
Descripción	El indicador muestra el grado de conexión a Internet de los ordenadores personales
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeREINA/pae_InfDescarga.html#.UsL08tLuLTo
Forma de cálculo	(Número de ordenadores personales conectados a Internet/ número total de ordenadores personales)* 100
Unidad de medida (% valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El referente del indicador ha sido tomado de la Administración General del Estado.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

INDICADOR DE REFERENCIA: % de empleados con teletrabajo.

Descripción	Recoge el porcentaje de empleados públicos que empleados que realizan toda o parte de su jornada laboral fuera del centro de trabajo, accediendo a los sistemas de información de la Administración
Fuente	Observatorio de la Administración Electrónica. Informe REINA 2013
Link	http://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeREINA/pae_InfDescarga.html#.UsL08tLuLTo
Forma de cálculo	(Número de empleados públicos que teletrabajan/ número total de empleados públicos)* 100
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

92 El referente del indicador ha sido tomado de la Administración General del Estado.

El dato deberá de ser aportado por la Consejería de Administración Pública.

DIMENSIÓN 3. CAPITAL RELACIONAL

Variables asociadas

Variable 3.1. Capital Social Público

Variable 3.2. Capital Relacional Público

Indicadores asociados: 22

Variable 3.1. Capital Social Público

Fundaciones por cada 100.000 habitantes

Asociaciones por cada 100.000 habitantes

Número de organizaciones del Tercer Sector Social que participan en la gestión de servicios públicos

Número de convenios de colaboración y cooperación institucional (nacional)

Número de convenios de colaboración y cooperación institucional (Internacional)

Número de Parternariados Público-Privados (PPP)

Participación en redes de cooperación transfronteriza

Porcentaje de gasto en contratación pública verde

Variable 3.2. Capital Relacional Público

Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses por Comunidades y Ciudades autónomas

Nivel de satisfacción en la utilización de páginas web de las administraciones o servicios públicos en los últimos 12 meses

Porcentaje de empresas que interactúan con las AA.PP

Motivos de las empresas para interactuar con las AA.PP

Motivos de las empresas para interactuar con la Administración Pública de Extremadura

Valoración de los servicios públicos de la Junta de Extremadura

Índice de Transparencia CC.AA (Dimensión Relaciones con la Sociedad)

Índice de Transparencia CC.AA (Global)

Número de spin offs creadas por las Universidades extremeñas

Facturación de los centros tecnológicos extremeños

Volumen de gasto de la Junta de Extremadura dedicado a acción exterior

Número de contratos realizados por la Administración de Extremadura

Importe global de los contratos realizados de la Administración Extremeña

Importe global de gasto destinado a la cooperación al desarrollo

DIMENSIÓN 3: CAPITAL SOCIAL

Variable 3.1: Capital Social Público

Indicador: Fundaciones por cada 100.000 habitantes en Extremadura	
Descripción	Número de fundaciones registradas en Extremadura. Mide la densidad del tejido fundacional
Fuente	Asociación Española de Fundaciones. Informe Anual
Link	http://www.fundaciones.org/EPORTAL_DOCS/GENERAL/AEF/DOC-cw4e1d396869ffb/Elsectorfundacionalespaol-Datosbsicos.pdf
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Fundaciones por cada 100.000 habitantes en España	
Descripción	Número medio de fundaciones registradas en España. Mide la densidad del tejido fundacional
Fuente	Asociación Española de Fundaciones. Informe Anual
Link	http://www.fundaciones.org/EPORTAL_DOCS/GENERAL/AEF/DOC-cw4e1d396869ffb/Elsectorfundacionalespaol-Datosbsicos.pdf
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Indicador: Asociaciones por cada 100.000 habitantes en Extremadura

Descripción	Número de asociaciones registradas en Extremadura. Mide la densidad del tejido asociativo
Fuente	Ministerio del Interior. Anuario Estadístico
Link	http://www.interior.gob.es/anuarios-estadisticos-12/anuario-estadistico-del-ministerio-del-interior-2012-2235
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Asociaciones por cada 100.000 habitantes en España

Descripción	Número medio de fundaciones registradas en España. Mide la densidad del tejido fundacional
Fuente	Ministerio del Interior. Anuario Estadístico
Link	http://www.interior.gob.es/anuarios-estadisticos-12/anuario-estadistico-del-ministerio-del-interior-2012-2235
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El dato no es automático, la fuente sólo da el dato global, luego hay que operar con el total de la población según padrón y la cifra 100.000 habitantes.

Indicador: Número de organizaciones del Tercer Sector Social que participan en la gestión de servicios públicos	
Descripción	Número de organizaciones del Tercer Sector Social que participan en la gestión de los servicios públicos en Extremadura
Fuente	Consejería de Salud y Política Social
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Número de organizaciones del Tercer Sector Social que participan en la gestión de servicios públicos	
Descripción	Número de organizaciones del Tercer Sector Social que participan en la gestión de los servicios públicos en España
Fuente	Fundación Luis Vives. Anuario de Acción Social
Link	http://www.fundacionluisvives.org/servicios/publicaciones/informe_anual_del_tercer_sector_de_accion_social_en_espana/index.html
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El anuario estatal no recoge datos por regiones. Habría de obtenerse el dato de Extremadura a partir de los registros administrativos internos existentes en esta materia. También se puede realizar una comparación aproximativa con datos de Cataluña "Anuario Tercer Sector social Cataluña.

<http://www.tercersector.cat/>

Indicador: Número de convenios de colaboración y cooperación institucional (nacional)	
Descripción	Número global de convenios registrados con Comunidades Autónomas, Estado y Órganos constitucionales y estatutarios
Fuente	Registro de Convenios de la Junta de Extremadura
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

No existe una base de datos homologada de convenios para realizar comparaciones directas con otras regiones, cabe la posibilidad de extraer datos de aquellas Comunidades Autónomas con las que se desee realizar una comparación aproximativa.

Indicador: Número de convenios de colaboración y cooperación institucional (internacional)	
Descripción	Número global de convenios registrados con Entes públicos de otros Estados y Organismos Internacionales
Fuente	Registro de Convenios de la Junta de Extremadura
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

No existe una base de datos homologada de convenios para realizar comparaciones directas con otras regiones, cabe la posibilidad de extraer datos de aquellas Comunidades Autónomas con las que se desee realizar una comparación aproximativa.

Indicador: Participación en redes de cooperación transfronteriza	
Descripción	Número global de proyectos de cooperación transfronteriza en las que participa la Junta de Extremadura
Fuente	Gabinete de Iniciativas Transfronterizas
Link	http://www.gitextremadura.com/
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Los datos encontrados para Extremadura están referidos a la cooperación transfronteriza con Portugal. Si existieran más datos, podría utilizarse otro indicador vinculado al número de proyectos de cooperación con otras redes regionales europeas.

Indicador: Gasto en contratación pública verde	
Descripción	Gasto global realizado por la Junta de Extremadura en contratación pública verde
Fuente	Consejería de Economía y Hacienda
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Euros
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

100

COMENTARIOS:

El dato está vinculado al gasto en contratación de la Junta de Extremadura con criterios verdes y de responsabilidad social con proveedores u otros agentes.

Variable 3.2: Capital Relacional Público

Indicador: Interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses en Extremadura	
Descripción	Número de personas en Extremadura que han interactuado con las Administraciones Públicas (obtención de información, descarga de formularios, envío de formularios cumplimentados)
Fuente	INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t25/p450/a2013/l0/&file=08009.px&type=pcaxis&L=0
Forma de cálculo	
Unidad de medida (% , valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses en España	
Descripción	Número de personas en España que han interactuado con las Administraciones Públicas (obtención de información, descarga de formularios, envío de formularios cumplimentados)
Fuente	INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t25/p450/a2013/l0/&file=08009.px&type=pcaxis&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (% , valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Se puede también realizar comparación con Comunidades Autónomas uniprovinciales, cuyas cifras son más similares a Extremadura.

Indicador: Nivel de satisfacción en la utilización de las páginas web de las administraciones o servicios públicos en los últimos 12 meses en Extremadura	
Descripción	Nivel de satisfacción de los usuarios extremeños con las páginas web de las Administraciones Públicas en distintos ítems de uso
Fuente	INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t25/p450/a2013/0&file=08012.px&type=pcaxis&L=0
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Nivel de satisfacción en la utilización de las páginas web de las administraciones o servicios públicos en los últimos en España	
Descripción	Nivel de satisfacción de los usuarios españoles con las páginas web de las Administraciones Públicas en distintos ítems de uso
Fuente	INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t25/p450/a2013/0&file=08012.px&type=pcaxis&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

Indicador: Empresas de Extremadura que interactúan con las Administraciones Públicas

Descripción	Empresas de Extremadura que interactúan con las Administraciones Públicas mediante Internet sobre el global de empresas extremeñas con conexión a internet
Fuente	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Empresas que interactúan con las Administraciones Públicas

Descripción	Empresas de España que interactúan con las Administraciones Públicas mediante Internet sobre el global de empresas españolas con conexión a internet
Fuente	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Indicador: Motivos de las empresas para interactuar con las Administraciones Públicas	
Descripción	Motivos de las empresas en Extremadura para interactuar con las Administraciones Públicas en ocho motivos tasados sobre el total de empresas de Extremadura con conexión a internet
Fuente	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Motivos de las empresas para interactuar con las Administraciones Públicas	
Descripción	Motivos de las empresas en España para interactuar con las Administraciones Públicas en ocho motivos tasados sobre el total de empresas de España con conexión a internet
Fuente	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

- 13.1 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Obtener información
- 13.2 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Conseguir impresos o formularios
- 13.3 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Devolver impresos cumplimentados
- 13.4 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Declaración de impuestos de forma electrónica sin necesidad de ningún trámite adicional en papel
- 13.5 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Declaración de contribuciones a la Seguridad Social sin necesidad de ningún trámite adicional en papel
- 13.6 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Acceder a la documentación y especificaciones de contrataciones electrónicas de la AA PP
- 13.7 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Ofrecer bienes o servicios en alguna contratación electrónica con la AA PP (e-tendering) en España
- 13.8 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Ofrecer bienes o servicios en alguna contratación electrónica con la AA PP (e-tendering) en el resto de países de la Unión Europea

Indicador: Motivos de las empresas para interactuar con la Administración Pública de la CC.AA	
Descripción	Motivos de las empresas en Extremadura para interactuar con las Administraciones Públicas extremeñas en cinco motivos tasados sobre el total de empresas de Extremadura con conexión a internet
Fuente	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Motivos de las empresas para interactuar con las Administraciones Públicas de las CC.AA	
Descripción	Motivos de las empresas de España para interactuar con las Administraciones Públicas autonómicas en cinco motivos tasados sobre el total de empresas de España con conexión a Internet. Porcentaje medio.
Fuente	INE. Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

105

13.1.2 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Obtener información, mediante las páginas WEB de: Comunidad Autónoma

13.2.2 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Conseguir impresos o formularios, mediante las páginas WEB de: Comunidad Autónoma

13.3.2 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Devolver impresos cumplimentados, mediante las páginas WEB de: Comunidad Autónoma

13.4.2 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Declaración de impuestos de forma electrónica sin necesidad de ningún trámite adicional en papel, mediante las páginas WEB de: Comunidad Autónoma

13.5.2 Motivos para interaccionar con la Administración Pública: Declaración de contribuciones a la Seguridad Social sin necesidad de ningún trámite adicional en papel, mediante las páginas WEB de: Comunidad Autónoma

Indicador: Nivel de satisfacción con los servicios públicos autonómicos	
Descripción	Porcentaje de población en Extremadura que se muestra muy o bastante satisfecha con los servicios públicos en general de la Comunidad Autónoma
Fuente	Consejería de Administración Pública
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (% , valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Nivel de satisfacción con servicios públicos en general en España	
Descripción	Porcentaje de población en España que se muestra muy o bastante satisfecha con los servicios públicos en general (Estado, CC.AA y Ayuntamientos)
Fuente	AEVAL. Encuesta percepción de la calidad de los servicios públicos.
Link	http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/calidad/informes/Informe_Percepcion_2013_p.pdf
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (% , valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Para realizar otro tipo de comparaciones se pueden seleccionar los datos de aquellas Comunidades Autónomas que realizan encuestas de percepción anuales de servicios como Navarra, por ejemplo.

Existe un estudio comparado de la AEVAL sobre los servicios públicos en el Estado autonómico, pero son datos del 2010 pues, como decimos, es un estudio, no una serie anual estadística.

http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/calidad/informes/agenda_publica_2010.pdf

Indicador: Índice de Transparencia (Dimensión relación con los ciudadanos y la sociedad)	
Descripción	Puntuación en transparencia obtenida por Extremadura en la dimensión de trasparencia "Relaciones con los Ciudadanos y la Sociedad"
Fuente	Transparencia Internacional España. Índice de Transparencia de las CC.AA .
Link	http://www.transparencia.org.es/INCAU_2012/Ranking_de_las_seis_áreas_2012.pdf
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Puntuación de 0 a 100
Periodicidad	Bianual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Índice de Transparencia (Dimensión relación con los ciudadanos y la sociedad)	
Descripción	Puntuación media en transparencia por el conjunto de CC.AA en la dimensión de trasparencia "Relaciones con los Ciudadanos y la Sociedad"
Fuente	Transparencia Internacional España. Índice de Transparencia de las CC.AA .
Link	http://www.transparencia.org.es/INCAU_2012/Ranking_de_las_seis_áreas_2012.pdf
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Puntuación de 0 a 100
Periodicidad	Bianual

COMENTARIOS:

Indicador: Índice Global de Transparencia	
Descripción	Puntuación global en transparencia obtenida por Extremadura en el conjunto de dimensiones del Índice de Transparencia
Fuente	Transparencia Internacional España. Índice de Transparencia de las CC.AA .
Link	http://www.transparencia.org.es/INCAU_2012/Ranking_Transparencia_Global_INCAU_2012.pdf
Forma de cálculo	
Unidad de medida (% , valor numérico)	Puntuación de 0 a 100
Periodicidad	Bianual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Índice Global de Transparencia	
Descripción	Puntuación media global en transparencia obtenida por el conjunto de CC.AA en el Índice global de Transparencia
Fuente	Transparencia Internacional España. Índice de Transparencia de las CC.AA .
Link	http://www.transparencia.org.es/INCAU_2012/Ranking_Transparencia_Global_INCAU_2012.pdf
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (% , valor numérico)	Puntuación de 0 a 100
Periodicidad	Bianual

Indicador: Número de spin offs creadas por las Universidades extremeñas	
Descripción	Número de spin offs creadas desde ámbito universitario extremeño
Fuente	CRUE. RedOTRI Universidades. Informe Anual
Link	http://www.redotriuniversidades.net/portal/index.php
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Número de spin offs creadas por las Universidades en España	
Descripción	Número de spin offs creadas desde ámbito universitario en España
Fuente	CRUE. RedOTRI Universidades. Informe Anual
Link	http://www.redotriuniversidades.net/portal/index.php
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El dato que da la fuente se realiza sobre una muestra muy amplia de universidades que han consolidado su sistema de I+D+i. No obstante, el dato para Extremadura puede ser aportado por la Consejería correspondiente, por si es más preciso que el de la fuente seleccionada.

Indicador: Facturación de los Centros Tecnológicos de Extremadura	
Descripción	Volumen de negocio de los Centros Tecnológicos de Extremadura
Fuente	Consejería de Empleo, Empresa e Innovación
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Millones de euros
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Facturación de los Centros Tecnológicos	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Para las cuestiones comparadas es difícil establecer una fuente. La del Ministerio del ramo aporta datos parcialmente (FECYT), al igual que por ejemplo que FEDIT (Centros Tecnológicos de España). En este caso habría que seleccionar datos de aquellas Comunidades Autónomas que disponen de datos en esta materia, como Cataluña, País Vasco o Navarra.

Indicador: Gasto dedicado a Acción Exterior

Descripción	Volumen de gasto consolidado dedicado a acción exterior por la Junta de Extremadura
Fuente	Vicepresidencia. Dirección General de Acción Exterior
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Millones de euros
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):

Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

En este caso las comparaciones habrían de realizarse, en nuestra opinión, con Comunidades Autónomas uniprovinciales como Murcia, La Rioja o Navarra.

Indicador: Número de contratos realizados por la Administración de Extremadura	
Descripción	Volumen de contratos realizados por la Junta de Extremadura
Fuente	Registro de Contratos de la Junta de Extremadura
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Número de contratos realizados por las Administraciones Públicas de las Comunidades Autónomas	
Descripción	Número medio de contratos efectuados por las Comunidades Autónomas
Fuente	MEH. Registro Público de Contratos
Link	http://rpc.meh.es/informes/informes2011/CCAA/CCAA_2011.html
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El dato no es automático para el conjunto de España, habría que calcular la media sobre el volumen global de contratos.

Indicador: Importe global de los contratos realizados por la Administración de Extremadura

Descripción	Facturación de los contratos realizados por la Junta de Extremadura
Fuente	Registro de Contratos de la Junta de Extremadura
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Euros
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Importe global de los contratos realizados por las Administraciones Públicas de las Comunidades Autónomas

Descripción	Facturación media de los contratos efectuados por las Comunidades Autónomas
Fuente	MEH. Registro Público de Contratos
Link	http://rpc.meh.es/informes/informes2011/CCAA/CCAA_2011.html
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Euros
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El dato no es automático para el conjunto de España, habría que calcular la media sobre el importe global de los contratos.

Indicador: Gasto destinado a la cooperación al desarrollo

Descripción	Importe global consolidado destinado a la cooperación al desarrollo por parte de la Junta de Extremadura
Fuente	Agencia Extremeña de Cooperación al Desarrollo
Link	http://www.gobex.es/aexcid/view/main/index/standardPage.php?id=13
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Euros
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):

Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Los datos que aporta la Agencia no están actualizados, por lo que otra fuente podría ser el Presupuesto anual de la Junta de Extremadura.

Los datos para comparar territorios son desiguales según las fuentes, sean éstas estatales o del Tercer Sector. Otra opción es obtener información directa de las fuentes de las Comunidades Autónomas sobre las que se quiera obtener referencia.

DIMENSIÓN 4. ENTORNO

Variables asociadas

Variable 4.1. Demografía

Variable 4.2. Economía

Variable 4.3. Mercado de Trabajo

Variable 4.4. Educación

Variable 4.5. Bienestar e Igualdad de Oportunidades

Variable 4.6. I+D+i

Variable 4.7. Territorio y Medio Ambiente

Indicadores asociados: 63

Variable 4.1. Demografía

Población de Extremadura (total por provincia y género).

Población de Extremadura por género y grupos de edad.

Población de las capitales de provincia por género y edad

Porcentaje de población extranjera sobre el total de población

Índice de juventud

Índice de sobreenvejecimiento

Tasa global de dependencia

Variable 4.2. Economía

PIB per cápita

VAB por sectores de actividad

Evolución del déficit público sobre el PIB regional

Tasa de Emprendimiento Global (TEA Extremadura)

Creación de nuevas empresas

Empresas por actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.

Índice general del comercio minorista (ICM)

Saldo comercio exterior

Variable 4.3. Mercado de Trabajo

Tasa de ocupación de la población de 20-64 años (Objetivo UE 2020)

Ocupados por género (número)

Población asalariada por tipo de contrato y género

Tasa de paro juvenil

Desempleados de larga duración

Tasa de paro de la población extranjera

Afiliación a la Seguridad Social por tipo de régimen y provincia

Beneficiarios de las políticas activas de empleo

Presupuesto de las políticas activas de empleo

DIMENSIÓN 4: ENTORNO

Variable 4.1: Demografía

Indicador: Población de Extremadura (total por provincia y género).	
Descripción	Población de Extremadura según el Padrón municipal por provincia y género
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=9
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Si se desea hacer comparaciones, por cifras poblaciones las Comunidades Autónomas más similares serían Aragón y Asturias, a través de los datos del INE.

http://www.ine.es/inebmenu/mnu_cifraspob.htm

Indicador: Población de Extremadura por género y grupos de edad.

Descripción	Población de Extremadura según el Padrón municipal por género y grupos de edad
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=9
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):

Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Si se desea hacer comparaciones, por cifras poblaciones las Comunidades Autónomas más similares serían Aragón y Asturias, a través de los datos del INE.

http://www.ine.es/inebmenu/mnu_cifraspob.htm

Indicador: Población de las capitales de provincia por género y edad	
Descripción	Población de Cáceres y Badajoz por género y edad
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=9
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	
Periodicidad	

COMENTARIOS:

El anuario estadístico que el IEEEX aporta comparación respecto a España

http://estadistica.gobex.es/gestore/docs/varios/anuarios/anuario_2013//anuario2013.pdf

Indicador: Porcentaje de población extranjera sobre el total de población	
Descripción	Población extranjera residente en Extremadura respecto al total de población residente en Extremadura
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=9
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	Población extranjera residente en España respecto al total de población residente en España
Fuente	INE. Demografía
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/p321/serie/l0/&file=02003.px&type=pcaxis&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Semestral

COMENTARIOS:

Indicador: Índice de juventud	
Descripción	Relación entre la población menor de 15 años y la población mayor de 64 años en Extremadura
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=9
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	Relación entre la población menor de 15 años y la población mayor de 64 años en España
Fuente	INE. Indicadores Demográficos
Link	http://www.ine.es/axiBD/menu.do?L=0&divi=IDB&his=0&type=db
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Indicador: Índice de sobrevejecimiento

Descripción	Relación entre la población mayor de 84 años y la población de 65 y más años en Extremadura.
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=9
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):

Descripción	Relación entre la población mayor de 84 años y la población de 65 y más años en España
Fuente	INE. Indicadores Demográficos
Link	http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=IDB&his=0&type=db
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Indicador: Tasa global de dependencia	
Descripción	Carga que para la población activa representa una fracción o la totalidad de la población inactiva. De una forma convencional se toma la relación de la población mayor de 64 años y los menores de 15 años respecto al grupo comprendido entre ambas edades en Extremadura.
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Padrón
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=9
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	Carga que para la población activa representa una fracción o la totalidad de la población inactiva. De una forma convencional se toma la relación de la población mayor de 64 años y los menores de 15 años respecto al grupo comprendido entre ambas edades en España.
Fuente	INE. Indicadores Demográficos
Link	http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=IDB&his=0&type=db
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Variable 4.2: Economía

Indicador: PIB por habitante	
Descripción	Relación entre la riqueza regional y el número de habitantes en Extremadura.
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Contabilidad Regional de España
Link	http://estadistica.gobex.es/noticias/mostrar_noticia.php?id=2326
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Euros por habitante
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	Relación entre la riqueza regional y el número de habitantes en España.
Fuente	INE. Contabilidad Regional de España
Link	http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft35%2Fp010&file=inebase&
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Euros por habitante
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

El IEEX también aporta el dato europeo (UE 27).

Indicador: VAB por sectores de actividad	
Descripción	La diferencia entre la producción y los consumos intermedios en los distintos sectores de actividad en Extremadura y su aportación al conjunto de la economía.
Fuente	Instituto de Estadística de Extremadura. Contabilidad Regional de España
Link	http://estadistica.gobex.es/noticias/mostrar_noticia.php?id=2326
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	La diferencia entre la producción y los consumos intermedios en los distintos sectores de actividad en España y su aportación al conjunto de la economía.
Fuente	INE. Contabilidad Regional de España
Link	http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft35%2Fp010&file=inebase&
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral

Indicador: Déficit público sobre el PIB	
Descripción	
Fuente	
Link	http://estadistica.gobex.es/noticias/mostrar_noticia.php?id=2326
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	
Fuente	
Link	
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Indicador: Tasa de Emprendimiento global

Descripción	Tasa de iniciativas de entre 0 y 3,5 años sobre la población residente en Extremadura entre 18 y 64 años.
Fuente	GEM Consortium
Link	http://www.gemconsortium.org/docs/download/2836
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):

Descripción	Tasa de iniciativas de entre 0 y 3,5 años sobre la población residente en España y en Europa entre 18 y 64 años.
Fuente	GEM Consortium
Link	http://www.gem-spain.com/
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

Indicador: Creación de nuevas empresas

Descripción	Empresas de nueva creación en Extremadura
Fuente	IEEX. Demografía Armonizada de Empresas
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=12
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):

Descripción	Empresas de nueva creación en España
Fuente	INE. Demografía Armonizada de Empresas
Link	http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t37/p204/a2011/l0/&file=01003.px&type=pcaxis&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Numero
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Indicador: Empresas por actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.	
Descripción	Número de empresas activas en Extremadura por actividad principal y estrato de asalariados
Fuente	IEEX. DIRCE
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=12
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):	
Descripción	Número de empresas activas en España por actividad principal y estrato de asalariados
Fuente	INE. DIRCE
Link	http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do?per=12&type=db&divi=DIR&idtab=15
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Numero
Periodicidad	Anual

128

COMENTARIOS:

El dato de DIRCE desglosa por CC.AA. Se puede seleccionar también el dato de determinadas Comunidades Autónomas que se consideren de referencia para Extremadura.

Indicador: Índice general del comercio minorista (ICM)

Descripción	Valor de las empresas dedicadas al ejercicio del comercio minorista en Extremadura a corto plazo.
Fuente	IEEX
Link	http://estadistica.gobex.es/gestore/docs/varios/prensa/prensa_2013//icm1113.pdf
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor del índice
Periodicidad	Mensual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso):

Descripción	Valor de las empresas dedicadas al ejercicio del comercio minorista en Extremadura a corto plazo.
Fuente	INE
Link	http://www.ine.es/daco/daco42/daco4215/ccm1113.pdf
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Valor del índice
Periodicidad	Mensual

COMENTARIOS:

También se puede poner el dato en tasa de variación interanual.

Indicador: Saldo comercio exterior

Descripción	Relación entre las exportaciones e importaciones en Extremadura
Fuente	IEEX. Comercio Exterior
Link	http://estadistica.gobex.es/contenido.php?seccion=5&pag=3
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles de euros
Periodicidad	Mensual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Saldo comercio exterior

Descripción	Relación entre las exportaciones e importaciones en el conjunto de las Comunidades Autónomas
Fuente	AEAT. Boletín de Comercio Exterior
Link	http://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Aduanas/Contenidos_Privados/Estadisticas_Comercio_Exterior/comercio_exterior/informes_mensuales_sobre_Comercio_Exterior/2013/est012013.pdf
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles de euros
Periodicidad	Mensual

COMENTARIOS:

Variable 4.3: Mercado de Trabajo

Indicador: Tasa de ocupación de la población de 20-64 años	
Descripción	Porcentaje de población ocupada de entre 20 y 64 años en Extremadura
Fuente	IEEX
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Tasa de ocupación de la población de 20-64 años (Objetivo UE 2020)	
Descripción	Porcentaje medio de población ocupada de entre 20 y 64 años en Europa (UE 27)
Fuente	Eurostat. Indicadores 2020
Link	http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=t2020_10&tableSelection=1
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Indicador: Ocupados por género

Descripción	Número de personas ocupadas en Extremadura por género
Fuente	IEEX. EPA
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=11
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Ocupados por género

Descripción	Número de personas ocupadas en España por género
Fuente	INE. EPA
Link	http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

COMENTARIOS:

Indicador: Población asalariada por tipo de contrato y género

Descripción	Personas asalariadas en Extremadura con contrato indefinido y temporal por género
Fuente	IEEX. EPA
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=11
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Población asalariada por tipo de contrato y género

Descripción	Personas asalariadas en España con contrato indefinido y temporal por género
Fuente	INE. EPA
Link	http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

COMENTARIOS:

Indicador: Tasa de paro juvenil	
Descripción	Población menor de 25 años desempleada en Extremadura
Fuente	IEEX. EPA
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=11
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Tasa de paro juvenil	
Descripción	Población menor de 25 años desempleada en Europa (media UE 27)
Fuente	Eurostat
Link	http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do;jsessionid=9ea7d07e30da8081b724696c42149dfcdbe81b1ad0a6.e34MbxeSahmMa40LbNiMbxaMc34Qe0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral

COMENTARIOS:

Se puede comparar trimestralmente con España y anualmente con la Unión Europea.

Indicador: Desempleados de larga duración

Descripción	Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período en Extremadura
Fuente	IEEX. EPA
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=11
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Desempleados de larga duración

Descripción	Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período en España
Fuente	INE. EPA
Link	http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

COMENTARIOS:

Indicador: Tasa de paro de la población extranjera

Descripción	Población de nacionalidad extranjera residente en Extremadura parada en relación a la población activa
Fuente	IEEX. EPA
Link	http://estadistica.gobex.es/listadon2.php?id=11
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Tasa de paro de la población extranjera

Descripción	Población de nacionalidad extranjera residente en España parada en relación a la población activa
Fuente	INE. EPA
Link	http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Miles
Periodicidad	Trimestral

COMENTARIOS:

Indicador: Afiliación a la Seguridad Social por tipo de régimen y provincia)	
Descripción	Número de personas afiliadas en alta a la Seguridad Social en Extremadura (total, por tipo de régimen y por provincia)
Fuente	EEX. Boletín de Afiliaciones a la Seguridad Social
Link	http://estadistica.gobex.es/contenido.php?seccion=27&pag=3
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Mensual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Afiliación a la Seguridad Social por tipo de régimen)	
Descripción	Número de personas afiliadas en alta a la Seguridad Social en España (total, por tipo de régimen)
Fuente	Seguridad Social. Informe de Afiliación
Link	http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/index.htm
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	

COMENTARIOS:

Indicador: Beneficiarios de las Políticas Activas de Empleo	
Descripción	Número de global de personas beneficiarias de las políticas activas de empleo en Extremadura (Categorías 2-7).
Fuente	Servicio Extremeño de Empleo
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Beneficiarios de las Políticas Activas de Empleo	
Descripción	Número de global de personas beneficiarias de las políticas activas de empleo en Europa (categorías 2-7)
Fuente	Eurostat. Estadística de Política del mercado de trabajo
Link	http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00079&plugin=1
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Los datos de Europa no son una media, simplemente un sumatorio de los datos disponibles de cada país. Será más oportuno, con los datos que aporte el Servicio Extremeño de Empleo, establecer con qué referente compararse.

Indicador: Presupuesto de las Políticas Activas de Empleo

Descripción	Importe de global de gasto destinado a las políticas activas de empleo en Extremadura (Categorías 2-7).
Fuente	Servicio Extremeño de Empleo
Link	
Forma de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

INDICADOR DE REFERENCIA (si es el caso): Presupuesto de las Políticas Activas de Empleo

Descripción	Importe global de gasto destinado a las políticas activas de empleo en Europa (categorías 2-7)
Fuente	Eurostat. Estadística de Política del mercado de trabajo
Link	http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00077&plugin=1
Fórmula de cálculo	
Unidad de medida (%, valor numérico)	Número
Periodicidad	Anual

COMENTARIOS:

Los datos de Europa no son una media, simplemente un sumatorio de los datos disponibles de cada país. Será más oportuno, con los datos que aporte el Servicio Extremeño de Empleo, establecer con qué referente compararse. Quizá, otra opción de medir esta cuestión sería “gasto en políticas activas de empleo sobre el PIB regional”, indicador que maneja también Eurostat, aunque en el ámbito de Estados.

