

INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA 2013-2015

AÑO 2014

AA

Índice

1.	Introducción	4
2.	Implantación de la Orientación Estratégica del IAAP 2013-2015	4
3.	Grado de ejecución global de las actuaciones de la Orientación Estratégica del IAAP en el año 2014	6
4.	Grado de ejecución global de las actuaciones de la Orientación Estratégica del IAAP en relación al total 2013-2015	10
	Tabla 2: Datos de ejecución global de las actuaciones de la Orientación Estratégica del IAAP en relación al total 2013-2015	11
5.	Ejecución de la Orientación Estratégica del IAAP distribuida por cada Servicio en el año 2014.....	15
6.	Ejecución de la Orientación Estratégica del IAAP distribuida por cada Servicio en relación al total 2013-2015	25
6.1	Servicio de SELECCIÓN	25
6.2	Servicio de FORMACIÓN	28
6.3	Servicio de la Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias (ESPPA)	31
6.4	Servicio de SECRETARÍA GENERAL.....	34
7.	Colaboración con otras administraciones o centros.....	36
a.	Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).....	36
b.	Institutos y Escuelas de Administración Pública.....	37
c.	Federación Asturiana de Concejos (FACC) y Ayuntamientos Asturianos	38
d.	Otras entidades y centros o colectivos que persigan intereses análogos	38
8.	Grado de satisfacción de los usuarios, colaboradores y personal del IAAP.....	38
9.	Cartas de Servicios del IAAP	40
10.	Obtención de la certificación de calidad denominada "Compromiso hacia la excelencia" EFQM	44
11.	Investigación y Difusión.....	45
12.	El IAAP hace públicos los resultados de sus memorias, informes y evaluaciones	46

1. Introducción

Este informe da cumplimiento a una de las previsiones de la propia Orientación Estratégica del IAAP de presentar un Informe Anual de Seguimiento y sirve de balance de las actuaciones ejecutadas en el marco de la Orientación durante el año 2014, continuando y sumando así la recogida de datos iniciada y valorada en el informe de 2013. A través del informe tratamos de ofrecer una visión analítica y global acerca del cumplimiento de los Objetivos Estratégicos fijados en la Orientación, aportando así una herramienta de información que nos permite valorar la calidad y adecuación de los Objetivos Estratégicos, Objetivos Específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores de los parámetros obtenidos desde cada uno de los cuatro Servicios del IAAP (Servicio de Selección, Servicio de Formación, Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias y Secretaría General del IAAP). Para ello, nos servimos de los diferentes datos cuantitativos y cualitativos recogidos por el personal y el equipo directivo del IAAP, a través de la herramienta informática diseñada al efecto, para comprobar el grado de consecución alcanzado de los objetivos previstos así como las diferentes observaciones, dificultades, mejoras y productos obtenidos de la ejecución de las actuaciones estratégicas.

Asimismo, este documento sirve como un instrumento de medición del impacto del proyecto sobre la actividad de la organización, identificando sus puntos fuertes y débiles y favoreciendo intervenciones que ayuden a mejorarlo y a potenciarlo. A su vez, el informe presenta una especial relevancia a la auto-evaluación del IAAP que supone la recogida de datos, ayudando al personal del Instituto a determinar el grado de cumplimiento y consecución de los objetivos y resultados esperados, facilitando a su vez con esa información la orientación y planificación de la actividad futura del Instituto.

La acumulación de los datos permite calcular el porcentaje de cumplimiento de objetivos alcanzado en los dos años de vigencia de la Orientación. Además, en el informe se valoran e incorporan las observaciones ofrecidas por el personal responsable implicado en cada Servicio; asimismo se tiene en cuenta el carácter innovador de las actividades e investigaciones, y los productos obtenidos durante el proceso, todo ello atendiendo al criterio de calidad que el Instituto persigue.

2. Implantación de la Orientación Estratégica del IAAP 2013-2015

La Orientación Estratégica que se viene implantando desde el año 2013 dentro del Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada” está compuesta por los siguientes siete Objetivos Estratégicos:

1. Reforzar la imagen de los servicios públicos como patrimonio colectivo y la imagen del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias como servidores del



interés común, como personal seleccionado y formado para satisfacer las necesidades de la sociedad asturiana.

2. Definir modelos e instrumentos de selección de personal que favorezcan la incorporación de las personas más cualificadas y adecuadas para dar respuesta a las cambiantes obligaciones que el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias ha de cumplir.
3. Mejorar la capacitación técnica del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias y la eficiencia de su trabajo y especialmente su capacidad para adaptar su actuación profesional a las cambiantes realidades y exigencias de nuestra sociedad, prestando especial atención a la Administración Electrónica (y en particular a las comunidades y redes digitales) y a los servicios prestados a colectivos más vulnerables o alejados de la vida pública.
4. Reforzar las habilidades directivas de los gestores públicos en los distintos niveles en los que desempeñan sus tareas.
5. Ajustar la actuación del Instituto a la difícil situación económica y social de la Comunidad Autónoma, planteándose el propio Instituto ser ejemplo para:
 - a. Conseguir el máximo ahorro en el gasto manteniendo la calidad del servicio.
 - b. Conseguir la máxima eficiencia de las actuaciones con la máxima implicación de su personal, cohesionado en torno a la orientación estratégica.
6. Mejorar la calidad de la gestión y la proyección social e institucional del Instituto, a través de la investigación, el análisis y la difusión del funcionamiento de la Administración Pública.
7. Mejorar la coordinación y el trabajo conjunto con otras administraciones públicas e instituciones, evitando disfunciones o duplicidades y favoreciendo la máxima rentabilidad social y económica de las actuaciones.

No obstante, para facilitar la lectura de los gráficos y aclaraciones que figuran en este informe se han sintetizado los enunciados de los siete objetivos de la siguiente manera:

1. Reforzar la **imagen de la Administración Pública** y su personal.
2. Favorecer la **selección de personal eficiente**.
3. Mejorar la capacidad y **eficiencia del personal**.
4. **Reforzar las habilidades directivas**.
5. Alcanzar la **eficiencia en** el uso de **los recursos**.
6. Mejorar la **imagen institucional del IAAP**.
7. **Colaborar** con otras organizaciones.



Asimismo, los Objetivos Estratégicos están compuestos por sus respectivos Objetivos Específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores, todos ellos distribuidos a su

vez en los cuatro servicios que conforman el IAAP: Selección, Formación, Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias y Secretaría General.

Los datos que presentamos en este informe corresponden al grado de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica a fecha de 31 de diciembre de 2014 y se obtienen de la herramienta digital para la gestión de datos habilitada para la consignación de los valores de cada Servicio, habiendo sido consultados el día 6 de febrero de 2015.

3. Grado de ejecución global de las actuaciones de la Orientación Estratégica del IAAP en el año 2014

A continuación, se puede observar en el siguiente cuadro el grado de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica durante el 2014, en el que se puede apreciar un altísimo porcentaje de ejecución del **95%**.

DATOS CUANTITATIVOS PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO ASTURIANO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "ADOLFO POSADA"								
Periodo: 2014	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS							TOTAL
	1 Imagen Admin Públicas	2 Selecc Personal Eficiente	3 Formac Personal Eficiente	4 Dirección y Liderazgo	5 Eficiencia de Recursos	6 Proyec Imagen IAAP	7 Colaboración del IAAP	
Objetivos específicos	5	2	13	4	6	10	8	48
Proyectos	12	5	24	7	16	17	12	93
Acciones	36	9	66	14	27	41	39	232
Observaciones	35	6	52	9	77	84	40	303
Dificultades	5	0	26	2	77	72	24	206
Áreas de mejora	2	4	14	2	77	72	16	187
Productos obtenidos	148	19	328	63	127	212	182	1079
% Ejecución 2014	97,57	100	96,77	100	92	91,04	92,87	95,75

Tabla 1: Grado de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica durante el 2014

En las siguientes gráficas derivadas de la tabla vista anteriormente se desglosa el número de Objetivos Específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores abordados por el Instituto.

Como se puede apreciar a continuación, la Orientación Estratégica del IAAP, durante el 2014, llevó a cabo 48 Objetivos Específicos, 93 Proyectos y 232 Acciones e Indicadores de medida.

Total de actuaciones de la Orientación Estratégica 2014

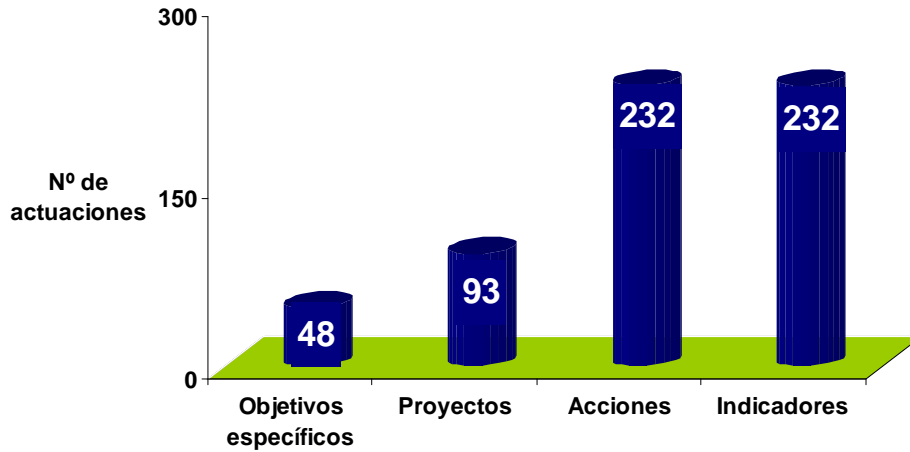


Gráfico 1: Total de actuaciones de la ORESTRA 2014

a. Número de actuaciones de la Orientación Estratégica por cada Objetivo Estratégico en el año 2014

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico.

Actuaciones globales de la Orientación Estratégica del IAAP

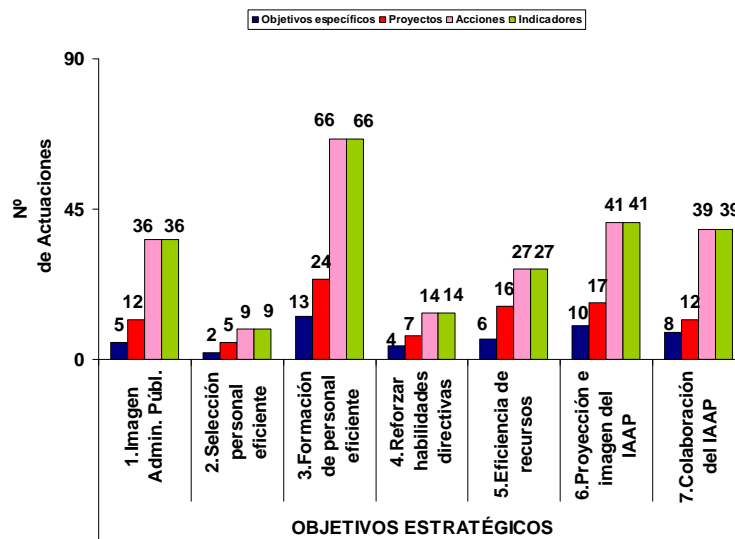


Gráfico 2: Número de actuaciones de la Orientación Estratégica por cada Objetivo Estratégico en el año 2014

b. Grado de ejecución de cada Objetivo Estratégico en el periodo 2014

Es importante conocer el grado de ejecución de cada Objetivo Estratégico del IAAP. De forma global y representada en este gráfico podemos observar el porcentaje de ejecución de cada objetivo en el año 2014.

% Ejecución de cada Objetivo Estratégico 2014

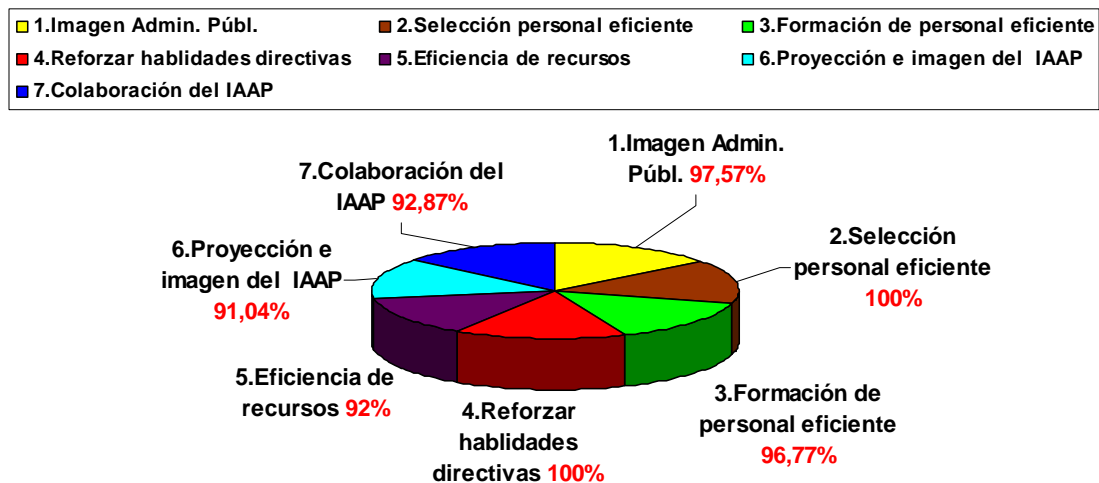


Gráfico 3: Grado de ejecución de cada Objetivo Estratégico en el periodo 2014

El objetivo estratégico número dos, relacionado con la mejora de la selección de personal eficiente del IAAP y el número 4 que se centra en el refuerzo de las habilidades directivas alcanzan el nivel máximo de ejecución (100%), mientras que el objetivo para reforzar la proyección de la imagen institucional del IAAP presenta un recorrido menor (91%).

Una vez conocido el porcentaje de ejecución por Objetivo Estratégico se presenta de forma visual la media de ejecución de todos los objetivos con el siguiente “vaso de agua”:

Media de Ejecución de Orientación Estratégica 2014

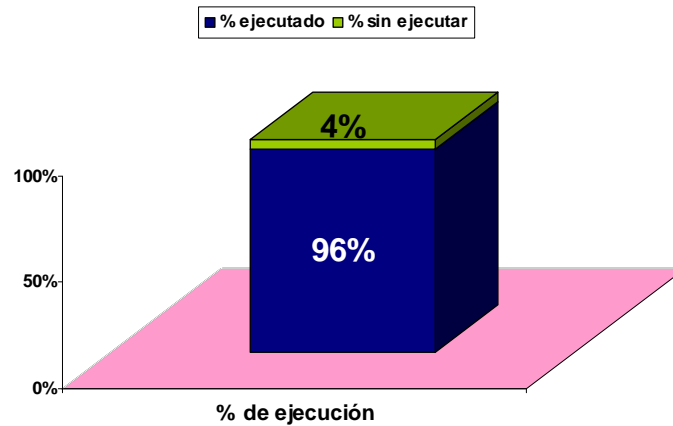


Gráfico 4: Media de ejecución de todos los objetivos estratégicos

El gráfico anterior refleja claramente que en el año 2014 se alcanzó un 96% de todo lo proyectado para ese periodo.

c. Grado de ejecución de las actuaciones distribuidas por Servicios

En cuanto a los datos que arroja el informe relativo al periodo 2014 se puede apreciar en la siguiente gráfica el grado de ejecución global de las actuaciones por cada Servicio del IAAP.

Porcentaje de ejecución de las actuaciones por Servicio en 2014

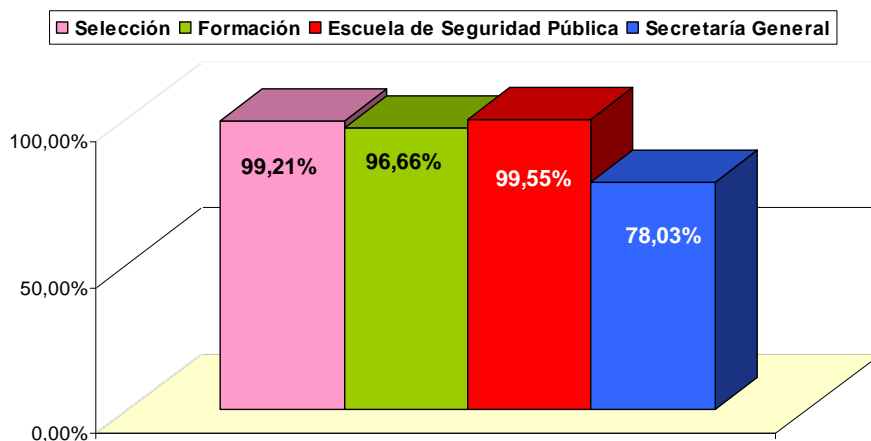


Gráfico 5: grado de ejecución global de las actuaciones por cada Servicio del IAAP

Valiéndonos de los datos que hemos recogido podemos comprobar que todos los Servicios exhiben un altísimo grado de ejecución de sus Objetivos Estratégicos

sobre el total proyectado para el 2014. Como se puede observar, tanto el Servicio de Selección como la ESPPA rozan el 100% de alcance de sus objetivos; la Secretaría General, teniendo en cuenta que el departamento careció de titular en gran parte del año 2014, ha alcanzado prácticamente un 80% de ejecución de sus objetivos y el Servicio de Formación, que lleva a cabo el mayor número de actuaciones con respecto al resto de Servicios, ha logrado un 97% de ejecución.

d. Datos cualitativos de la ejecución de la Orientación Estratégica en el IAAP

En la siguiente gráfica agrupamos el total de valores cualitativos que derivan de la Orientación Estratégica y que se dividen en cuatro categorías: Observaciones, Dificultades, Mejoras y Productos obtenidos a raíz de la ejecución de las actuaciones en el año 2014.

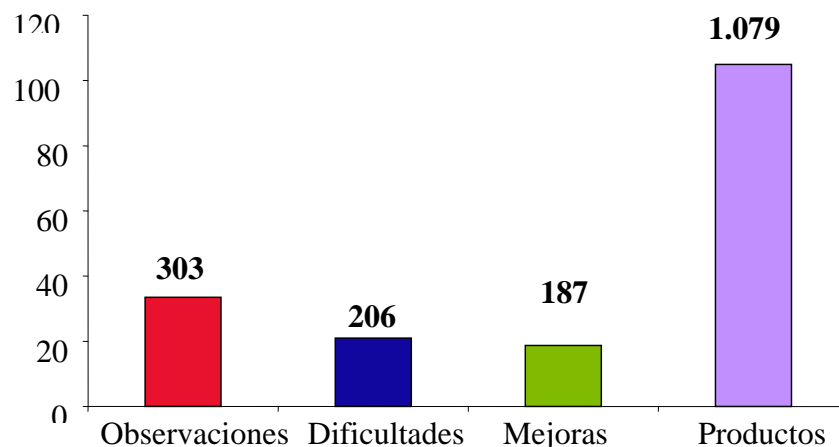


Gráfico 6: Número de Observaciones, Dificultades, Mejoras y Productos la Orientación Estratégica

Como se puede observar en el gráfico, los diferentes servicios del IAAP en el año 2014, han consignado 303 observaciones, 206 dificultades, 187 mejoras y 1.079 productos derivados de la ejecución de sus actuaciones estratégicas.

4. Grado de ejecución global de las actuaciones de la Orientación Estratégica del IAAP en relación al total 2013-2015

A continuación, en la siguiente tabla, se refleja de forma gráfica todas las actuaciones llevadas a cabo en el Instituto, indicando su grado de ejecución media por Objetivos Estratégicos a 31 de diciembre de 2014, además del número de Observaciones, Dificultades, Mejoras y Productos derivados del proceso.

Como se puede observar, el grado medio acumulado de ejecución en relación al periodo total previsto alcanza un (76%), lo que supone tres cuartos del total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015.

DATOS CUANTITATIVOS PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO ASTURIANO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "ADOLFO POSADA"								
Acumulado periodo: 2013-2014	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS							TOTAL
	1 Imagen Admin Públicas	2 Selecc Personal Eficiente	3 Formac Personal Eficiente	4 Dirección y Liderazgo	5 Eficiencia de Recursos	6 Proyec Imagen IAAP	7 Colaboración del IAAP	
Objetivos específicos	6	3	13	4	9	10	8	53
Proyectos	13	6	24	7	19	18	12	99
Acciones	40	11	68	15	34	43	42	253
Observaciones	82	12	115	20	167	168	82	646
Dificultades	13	0	56	5	163	144	50	431
Áreas de mejora	5	11	30	5	163	144	32	390
Productos obtenidos	305	33	650	132	270	414	365	2169
% Ejecución en relación al total 2013-2015	65,11	94,31	79,12	85,62	80,05	74,75	71,72	75,61

Tabla 2: Datos de ejecución global de las actuaciones de la Orientación Estratégica del IAAP en relación al total 2013-2015

En las siguientes gráficas derivadas de la tabla vista anteriormente se desglosa el número de Objetivos Específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores abordados por el Instituto.

Como se puede apreciar a continuación, la Orientación Estratégica del IAAP llevo a cabo 53 Objetivos Específicos, 99 Proyectos y 253 Acciones e Indicadores de medida entre los años 2013 y 2014.

Total de actuaciones de la Orientación Estratégica

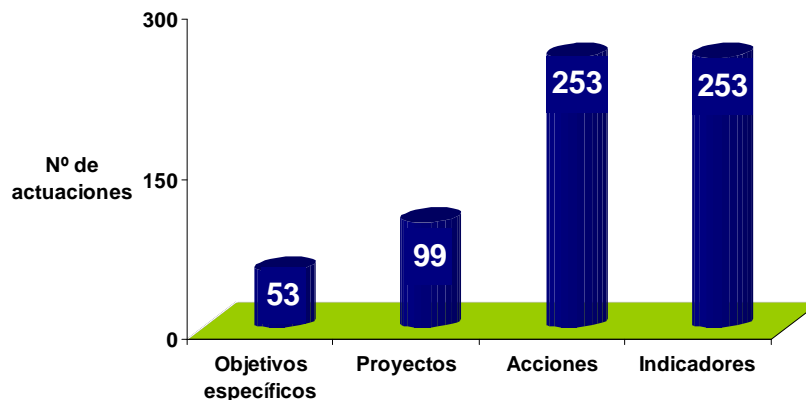


Gráfico 7: Número de Objetivos Específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores 2013-2014

a. Número de actuaciones de la Orientación Estratégica por cada Objetivo Estratégico en el periodo 2013-2014

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico.

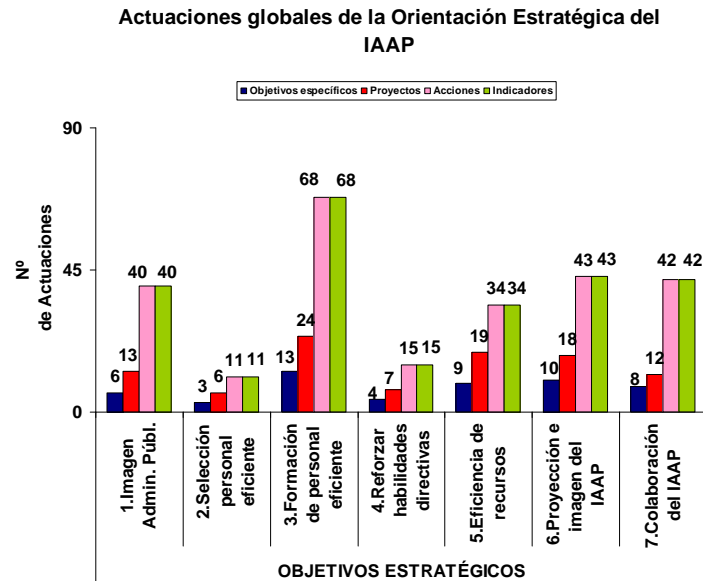


Gráfico 8: número de actuaciones por cada Objetivo Estratégico

De la gráfica anterior se puede comprobar que el Objetivo Estratégico número 3, relativo a la formación de personal eficiente para la Administración, es el que más acciones lleva a cabo (68), además de contar con el mayor número de objetivos específicos (13) y proyectos (24) de toda la Estrategia.

b. Grado de ejecución de cada Objetivo Estratégico en relación al total 2013-2015

Es importante conocer el grado de ejecución de cada Objetivo Estratégico de la Orientación Estratégica del IAAP. De forma global y representada en este gráfico podemos observar el porcentaje de ejecución de cada objetivo en el periodo sobre el total proyectado hasta el 2015.

% Ejecución de cada Objetivo Estratégico 2013-2015

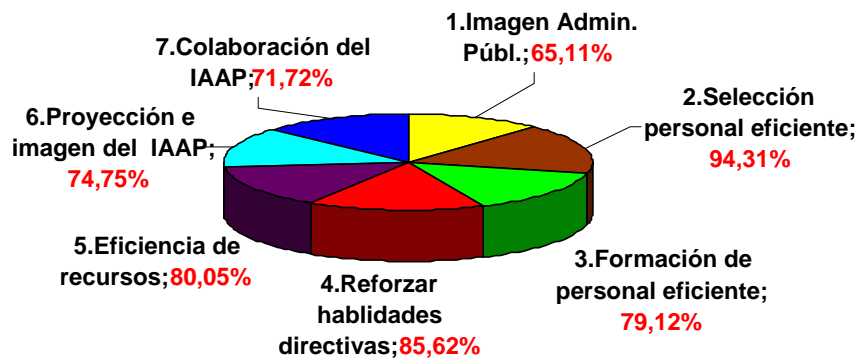
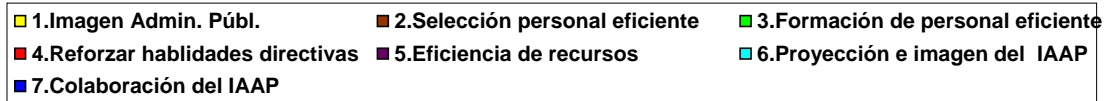


Gráfico 9: % Ejecución de cada Objetivo Estratégico 2013-2015

El objetivo estratégico número dos, relacionado con la mejora de la selección de personal eficiente del IAAP, es el que presenta el mayor grado de ejecución (94,31%), mientras que el objetivo para reforzar la imagen de la administración pública y su personal presenta un recorrido menor (65,11%).

Una vez conocido el porcentaje de ejecución por Objetivo Estratégico presentamos de forma visual la media de ejecución de todos los objetivos con el siguiente “vaso de agua”:

Media de Ejecución de Orientación Estratégica 2013-2015

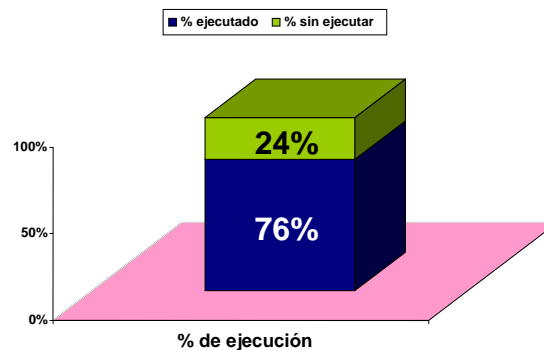


Gráfico 10: Media de ejecución 2013-2015

El gráfico anterior representa claramente que en tres cuartas partes (76%) de la Orientación se ha llevado a cabo respecto al periodo de tiempo establecido por la

organización, que marca el 2015 como meta temporal para el cumplimiento de todo el programa.

c. Grado de ejecución de las actuaciones distribuidas por Servicios en el periodo 2013-2015

En cuanto a los datos que arroja el informe relativo al periodo 2013-2015 se puede apreciar en la siguiente gráfica el grado de ejecución global de las actuaciones por cada Servicio del IAAP.

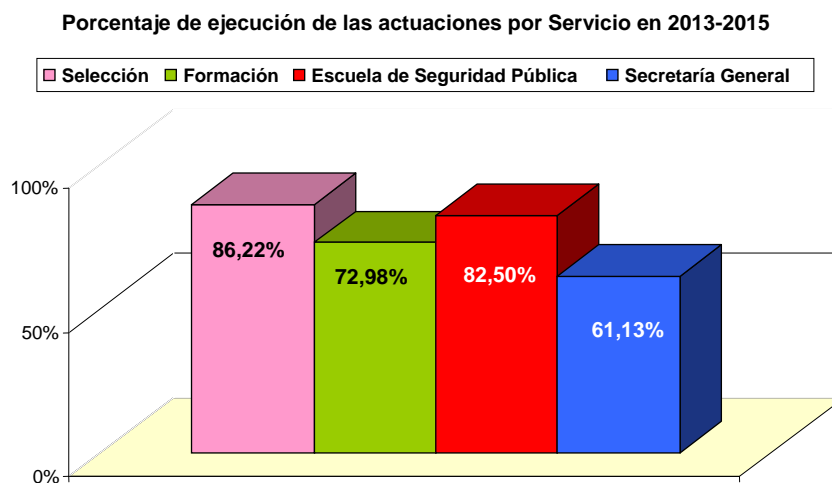


Gráfico 11: grado de ejecución de las actuaciones por cada Servicio 2013-2015

Valiéndonos de los datos que hemos recogido podemos comprobar que todos los Servicios presentan un alto grado de ejecución de sus Objetivos Estratégicos sobre el total proyectado. Como se puede observar tanto el Servicio de Selección como la ESPPA superan el 80% de alcance de sus objetivos; la Secretaría General, teniendo en cuenta que en la mayor parte del 2014 careció de titular, el alcance de sus objetivos llegó a un 61% de ejecución y el Servicio de Formación, que lleva a cabo el mayor número de actuaciones con respecto al resto de Servicios, ha alcanzado un 73% de ejecución.

d. Datos cualitativos de la ejecución de la Orientación Estratégica en el IAAP en el periodo 2013-2014

En la siguiente gráfica agrupamos el total de valores cualitativos que derivan de la Orientación Estratégica y que se dividen en cuatro categorías: Observaciones, Dificultades, Mejoras y Productos obtenidos a raíz de la ejecución de sus actuaciones.

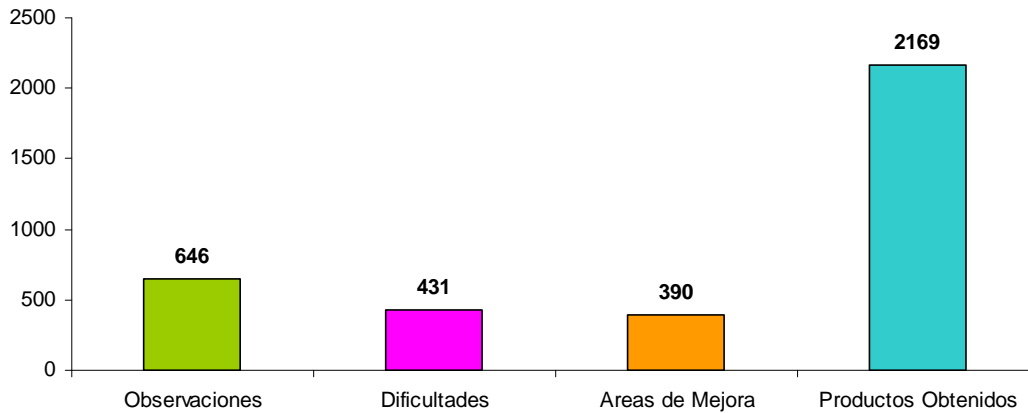


Gráfico 12: Número de Observaciones, Dificultades, Mejoras y Productos

Como se puede observar en el gráfico, los diferentes servicios del IAAP, en el periodo 2013-2014, han aportado 646 observaciones, 431 dificultades, 390 mejoras y 2.169 productos como resultado de la ejecución de las actuaciones estratégicas.

5. Ejecución de la Orientación Estratégica del IAAP distribuida por cada Servicio en el año 2014

5.1 Servicio de SELECCIÓN

A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica del Servicio de Selección durante el año 2014, en el que se puede apreciar un altísimo porcentaje de ejecución del **99%**.



Periodo: 2014	1.Imagen Admin. Públicas	2.Selección personal eficiente	3.Formación de personal eficiente	4.Reforzar habilidades directivas	5.Eficiencia de recursos	6.Proyección e imagen del IAAP	7.Colabo- raciones del IAAP	TOTAL
Objetivos Específicos	1	1	3	1	1	1	2	10
Proyectos	5	4	5	2	2	2	2	22
Acciones	14	7	11	5	3	2	5	47
Observaciones	20	4	20	1	0	2	4	51
Dificultades	0	0	7	0	0	0	4	11
Áreas de Mejora	0	0	0	0	0	0	0	0
Productos Obtenidos	43	10	31	12	7	5	11	119
% Ejecución 2014	96,67	100	97,78	100	100	100	100	99,21

Tabla 3: Ejecución de las actuaciones previstas en el Servicio de Selección durante el año 2014

Como se puede apreciar a continuación, el Servicio de Selección llevó a cabo 10 Objetivos Específicos, 22 Proyectos y 47 Acciones e Indicadores de medida en el 2014.

Total de actuaciones en el área de Selección

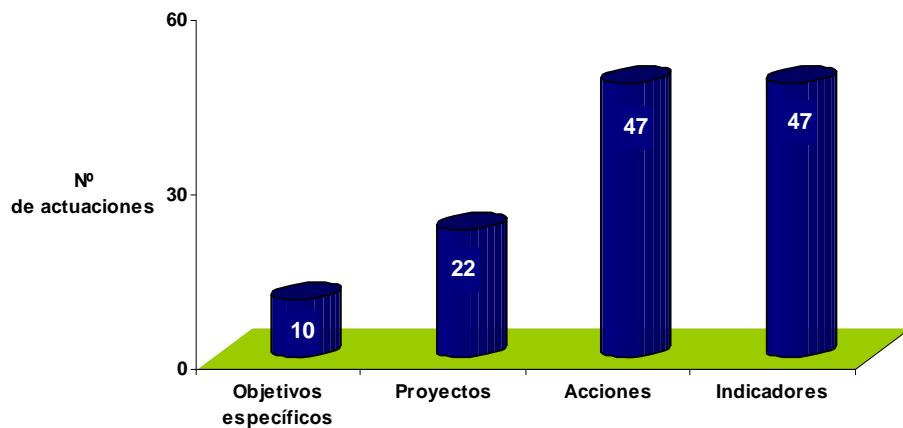


Gráfico 13: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores del Servicio de Selección 2014

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico.

Actuaciones globales del Servicio de Selección

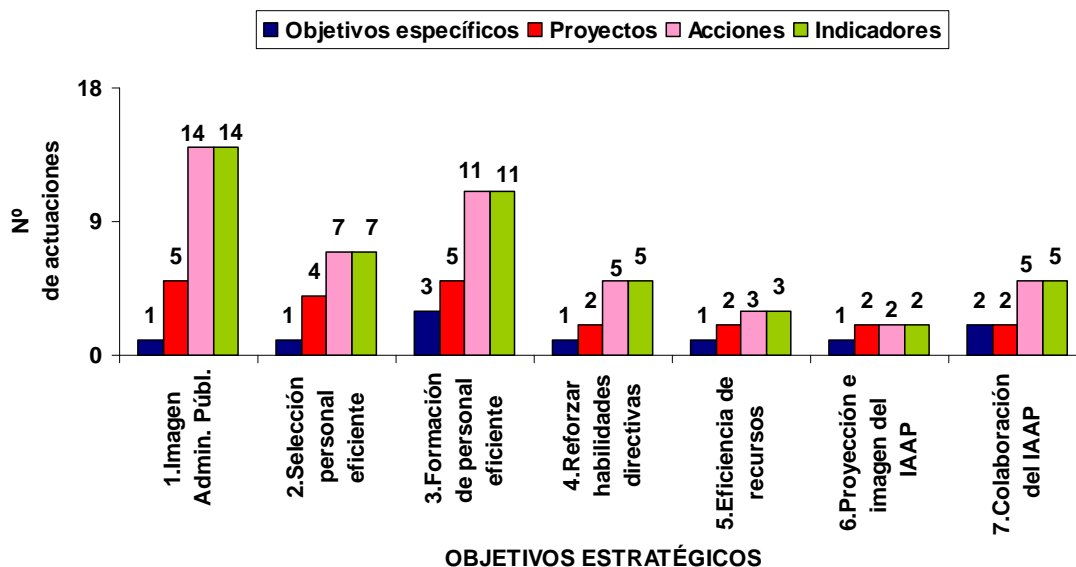


Gráfico 14: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

Como se aprecia en los siguientes gráficos se puede observar el porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos así como la media de ejecución global en el 2014.

Porcentaje de ejecución de los Objetivos Estratégicos del Servicio de Selección año 2014

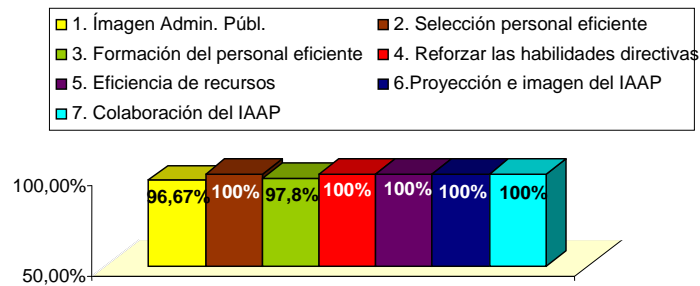
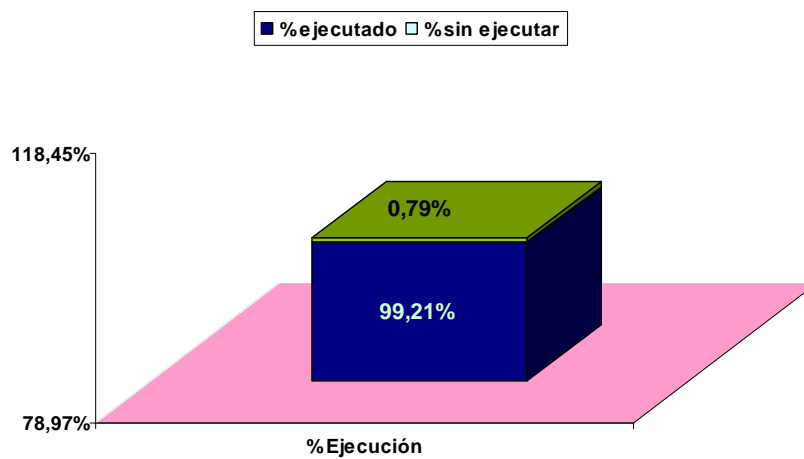


Gráfico 15: porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

Media de ejecución de las actuaciones en el área de Selección 2014



Gráfica 16: Media de ejecución global en el 2014

5.2 Servicio de FORMACIÓN



A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica del Servicio de Formación durante el año 2014, en el que se puede apreciar un altísimo porcentaje de ejecución del **96%**.

Periodo: 2014	1.Imagen Admin. Públ.	3.Formación del personal eficiente	4.Reforzar habilidades directivas	5.Eficiencia de recursos	6.Proyección e imagen del IAAP	7.Colaboración del IAAP	TOTAL
Objetivos específicos	2	6	2	1	5	4	20
Proyectos	5	14	3	3	10	8	43
Acciones	19	49	7	7	25	30	137
Observaciones	7	20	4	0	10	20	61
Dificultades	1	7	0	0	0	4	12
Áreas de Mejora	0	2	0	0	0	0	2
Productos Obtenidos	88	266	42	44	126	153	719
% Ejecución 2014	99,17	99,31	100	100	95	86,46	96,66

Tabla 4: Ejecución de las actuaciones durante el año 2014

Total de actuaciones en el área de Formación

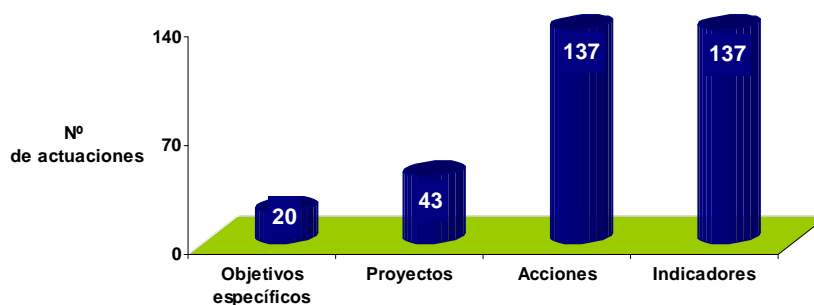


Gráfico 17: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores en 2014

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico.

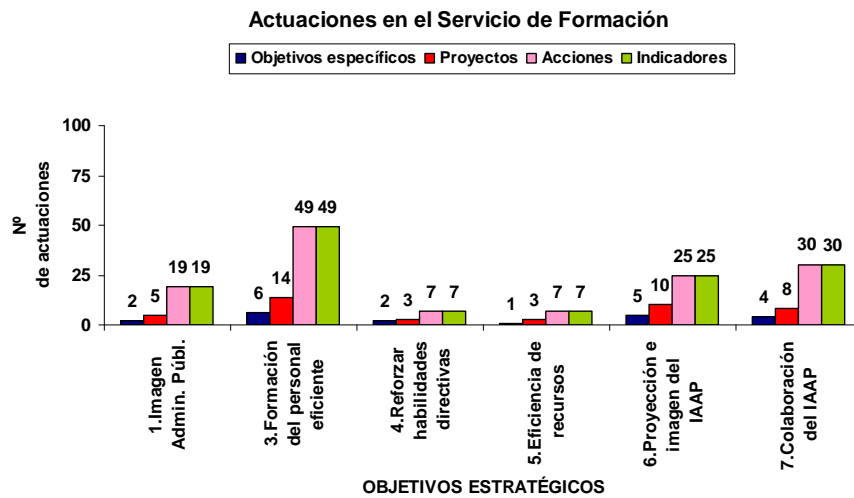


Gráfico 18: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

Como se aprecia en los siguientes gráficos se puede observar el porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos así como la media de ejecución global en el 2014.

Porcentaje de ejecución de los Objetivos Estratégicos de Formación en 2014

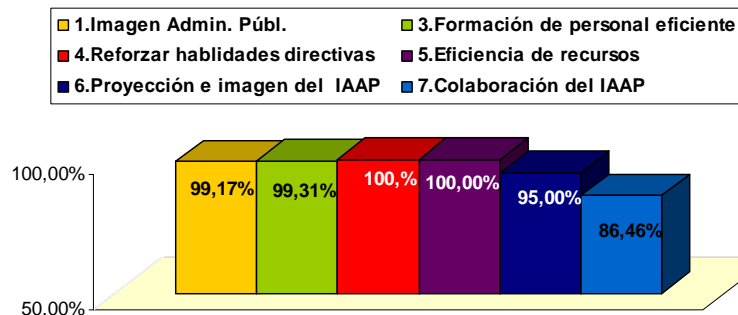


Gráfico 19: Porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

Media de Ejecución de las actuaciones en el área de Formación 2014

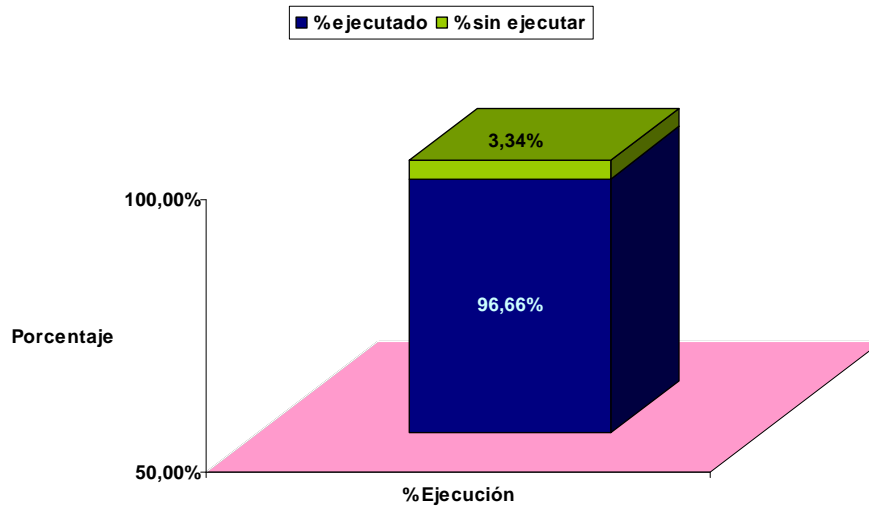


Gráfico 20: Media de ejecución global en el 2014

5.3 Servicio de la Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias (ESPPA)

A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica de la Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias durante el año 2014, en el que se puede apreciar un altísimo porcentaje de ejecución del 99%.



Periodo: 2014	1. Imagen Admin. Públ.	2. Selección personal eficiente	3. Formación del personal eficiente	4. Reforzar las habilidades directivas	5. Eficiencia de recursos	6. Proyección e imagen del IAAP	7. Colaboración del IAAP	TOTAL
Objetivos específicos	2	1	3	1	1	1	1	10
Proyectos	2	1	3	2	1	2	1	12
Acciones	3	2	4	2	1	2	1	15
Observaciones	8	2	6	4	0	0	0	20
Dificultades	4	0	4	2	0	0	0	10
Áreas de Mejora	2	4	4	2	0	0	0	12
Productos Obtenidos	17	9	19	9	1	9	2	66
% Ejecución 2014	96,88	100	100	100	100	100	100	99,55

Tabla 5: Ejecución de las actuaciones durante el año 2014

Total de actuaciones en la Escuela de Seguridad Pública 2014

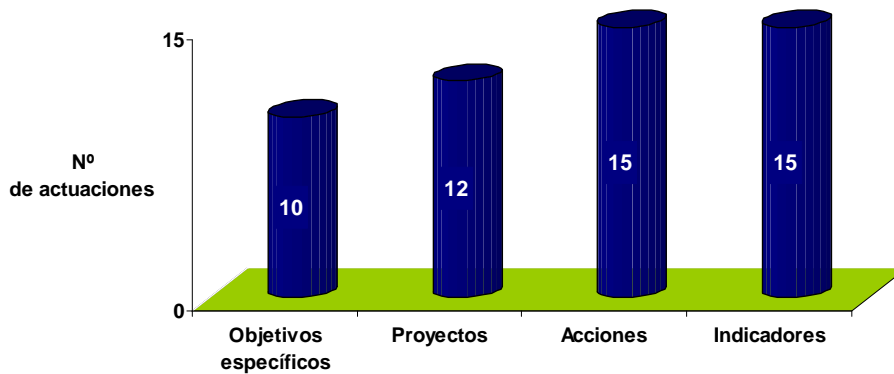


Gráfico 21: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores en 2014

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico.

Actuaciones en la Escuela de Seguridad Pública

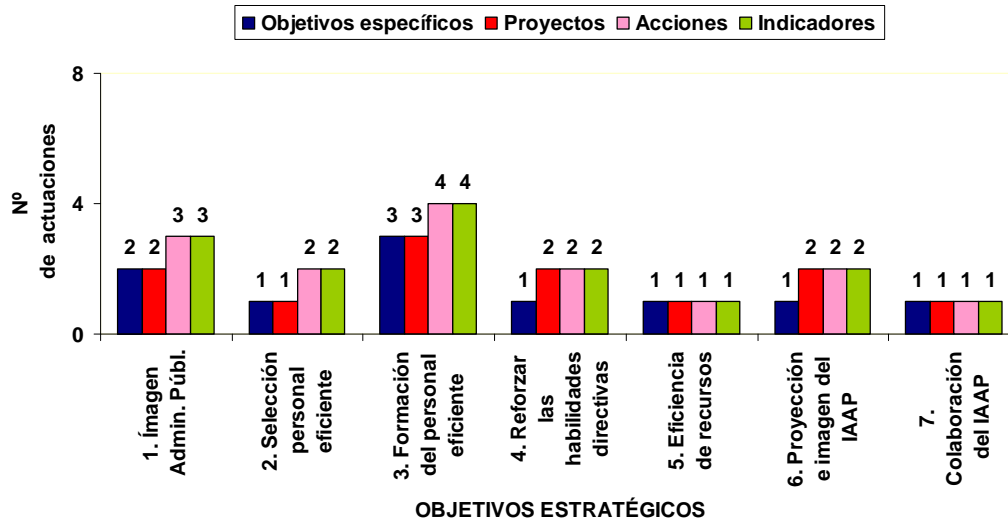


Gráfico 22: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

Como se aprecia en los siguientes gráficos se puede observar el porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos así como la media de ejecución global en el 2014.

Porcentaje de ejecución de los Objetivos Estratégicos de la ESPPA en 2014

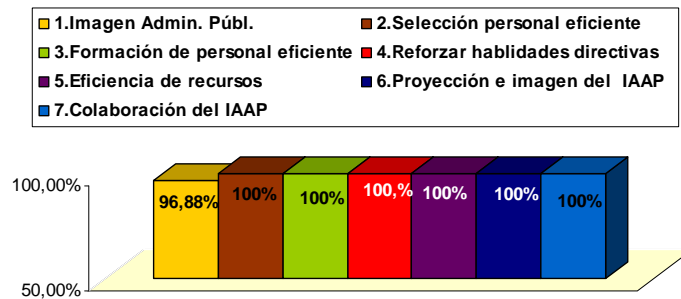


Gráfico 23: Porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

Media de ejecución de las actividades en la ESPPA año 2014

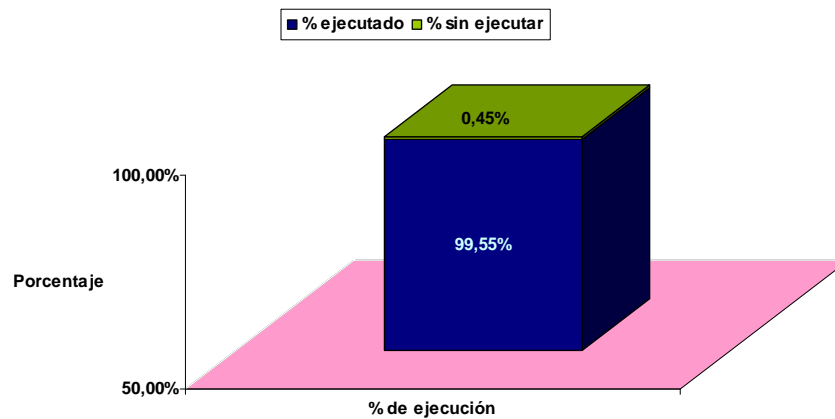


Gráfico 24: Media de ejecución global en el 2014

5.4 Servicio de SECRETARÍA GENERAL

A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica de la Secretaría General durante el año 2014, en el que se puede apreciar un porcentaje de ejecución del **78%**.



Periodo: 2014	3.Formación del personal eficiente	5.Eficiencia de los recursos	6.Proyección e imagen del IAAP	7.Colaboración del IAAP	TOTAL
Objetivos específicos	1	3	3	1	8
Proyectos	2	10	3	1	16
Acciones	2	16	12	3	33
Observaciones	6	77	72	16	171
Dificultades	8	77	72	16	173
Áreas de Mejora	8	77	72	16	173
Productos Obtenidos	12	75	72	16	175
% Porcentaje Ejecución 2014	90	67,98	69,17	85	78,03

Tabla 6: Ejecución de las actuaciones durante el año 2014

Total de actuaciones en el área de Secretaría General año 2014

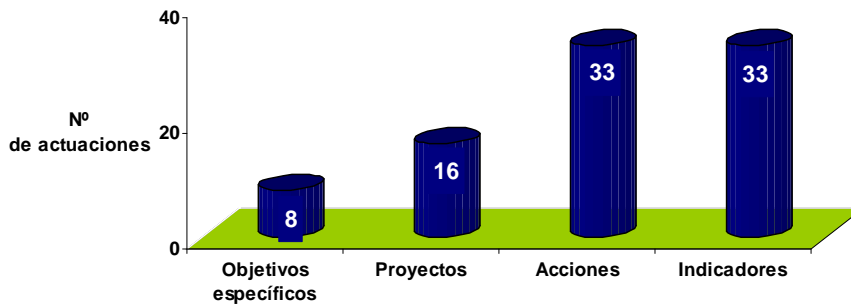


Gráfico 25: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores en 2014

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico.

Actuaciones en la Secretaría General

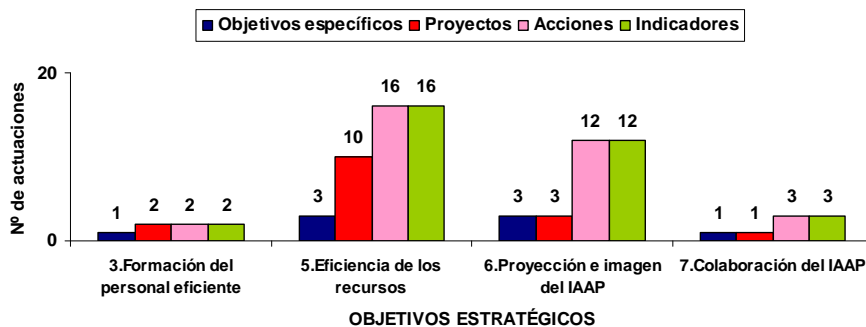


Gráfico 26: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

Como se aprecia en los siguientes gráficos se puede observar el porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos así como la media de ejecución global en el 2014.

Porcentaje de ejecución de los Objetivos Estratégicos de la Secretaría General en 2014

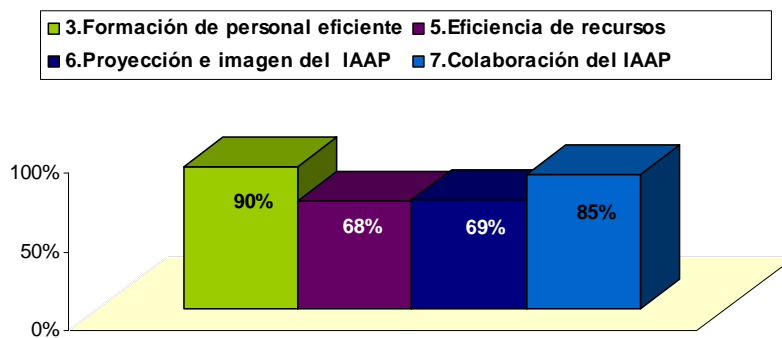


Gráfico 27: Porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

Media de ejecución de las actuaciones en el área de la Secretaría General año 2014

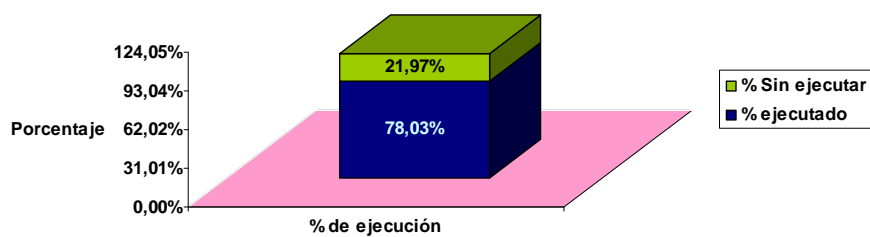


Gráfico 28: Media de ejecución global en el 2014

6. Ejecución de la Orientación Estratégica del IAAP distribuida por cada Servicio en relación al total 2013-2015

6.1 Servicio de SELECCIÓN

A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado medio de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica del Servicio de Selección sobre total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015 y en el que se puede apreciar un alto porcentaje de ejecución del **86%**.



Acumulado periodo: 2013-2014	1.Imagen Admin. Públ.	2.Selección personal eficiente	3.Formación de personal eficiente	4.Reforzar habilidades directivas	5.Eficiencia de recursos	6.Proyección e imagen del IAAP	7.Colaboración del IAAP	TOTAL
Objetivos Específicos	1	2	3	1	1	1	2	11
Proyectos	5	5	5	2	2	3	2	24
Acciones	16	9	12	5	3	3	6	54
Observaciones	49	7	51	2	0	6	10	125
Dificultades Areas de Mejora	0	0	17	0	0	0	10	27
Productos Obtenidos	0	1	0	0	0	0	0	1
% Ejecución en relación al total 2013-2015	79,83	98,61	81,55	86,87	85	76,66	95	86,22

Tabla 7: Ejecución de las actuaciones 2013-2015

La siguiente gráfica representa el total de actuaciones del Servicio de Selección.

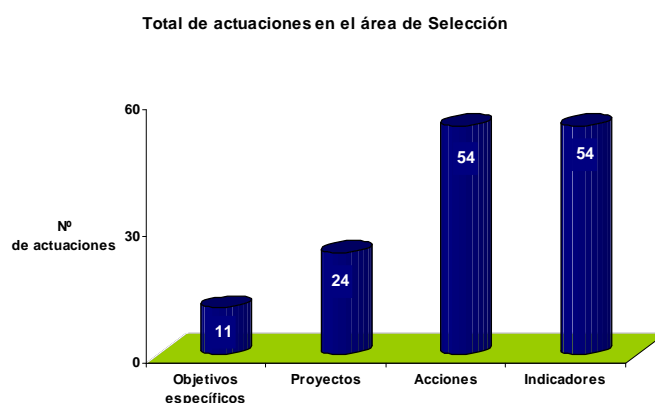


Gráfico 29: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores

a. Número de actuaciones de la Orientación Estratégica en el Servicio de Selección por cada Objetivo Estratégico en el periodo 2013- 2014

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico.

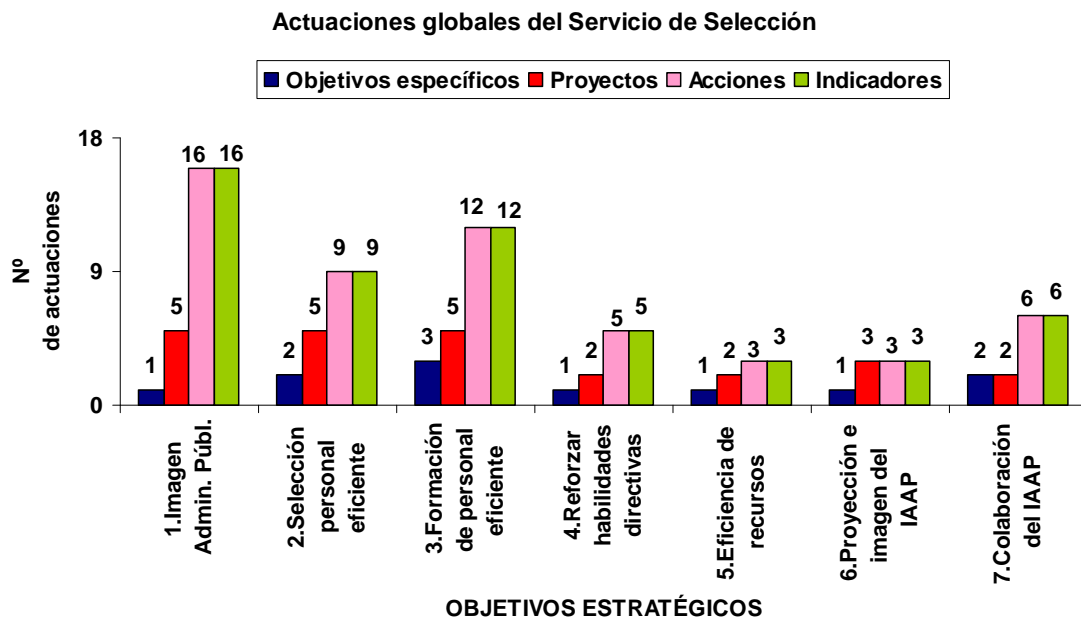


Gráfico 30: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

b. Grado de ejecución de cada Objetivo Estratégico del Servicio de Selección en relación al total 2013-2015

De forma global y representada en este gráfico podemos observar el porcentaje de ejecución de cada Objetivo Estratégico en el Servicio de Selección sobre el total proyectado hasta el 2015.

Porcentaje de ejecución en el área de Selección 2013-2015

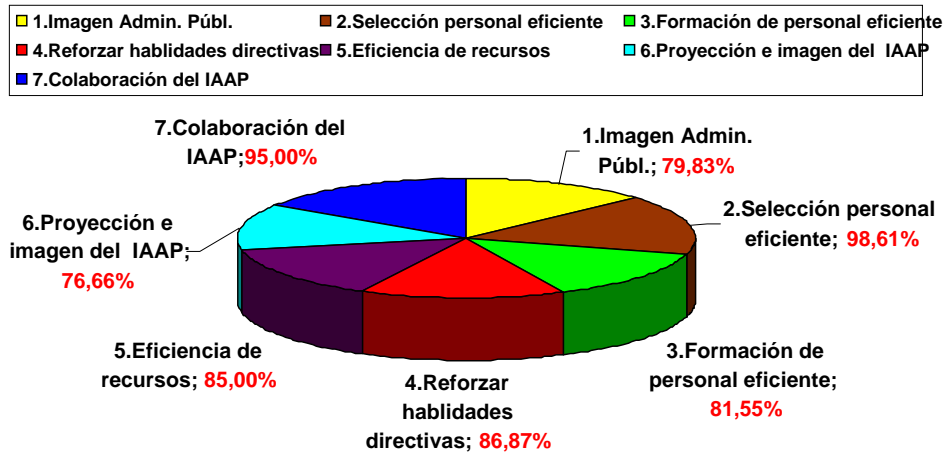


Gráfico 31: Porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

Una vez conocido el porcentaje de ejecución por Objetivo Estratégico presentamos de forma visual la media de ejecución de todos los objetivos con el siguiente “vaso de agua”.

Media de ejecución de las actuaciones en el área de Selección 2013-2015

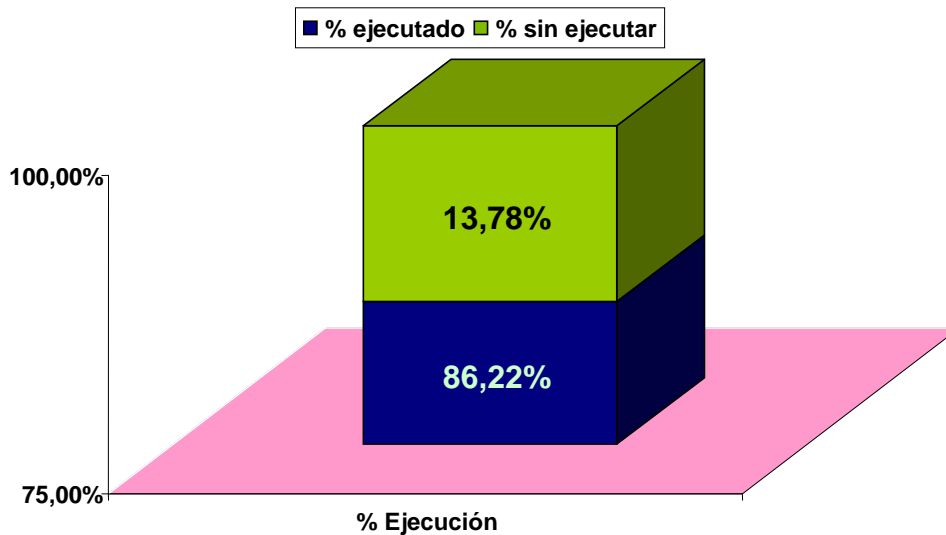


Gráfico 32: Media de ejecución global

6.2 Servicio de FORMACIÓN

A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado medio de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica del Servicio de Formación sobre total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015, en el que se puede apreciar un alto porcentaje de ejecución del **73 %**.

Acumulado Período 2013-2014	1.Imagen Admin. Públ.	3.Formación del personal eficiente	4.Reforzar habilidades directivas	5.Eficiencia de recursos	6.Proyección e imagen del IAAP	7.Colaboración del IAAP	TOTAL
Objetivos específicos	2	6	2	1	5	4	20
Proyectos	5	14	3	3	10	8	43
Acciones	19	49	7	8	26	30	139
Observaciones	13	37	8	0	18	40	116
Dificultades	3	13	0	0	0	8	24
Áreas de Mejora	0	4	0	0	0	0	4
Productos Obtenidos	165	505	84	87	237	302	1380
% Ejecución en relación al total 2013-2015	73	76,60	75	77,77	73,61	61,90	72,98

Tabla 8: Ejecución de las actuaciones 2013-2015

En la siguiente gráfica podemos ver el total de actuaciones relativas al Servicio de Formación. Posteriormente las clasificaremos con ayuda de otra gráfica en función del objetivo estratégico al que están destinadas.

Total de actuaciones en el área de Formación

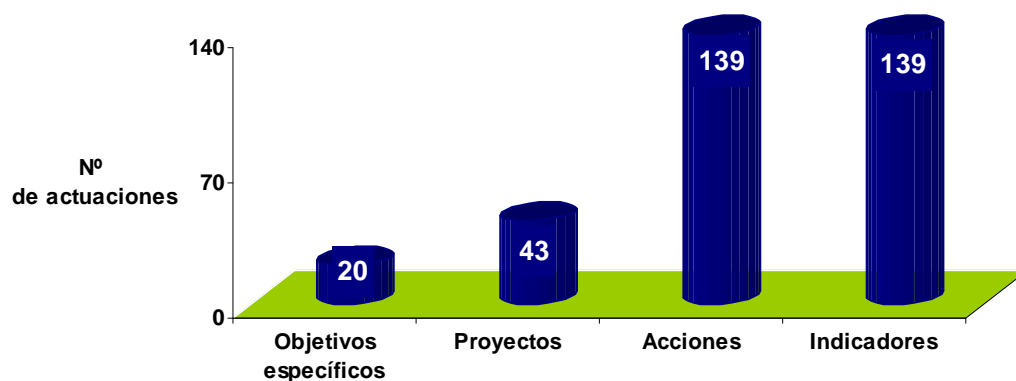


Gráfico 33: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores

a. Número de actuaciones de la Orientación Estratégica en el Servicio de Formación por cada Objetivo Estratégico en el periodo 2013- 2014

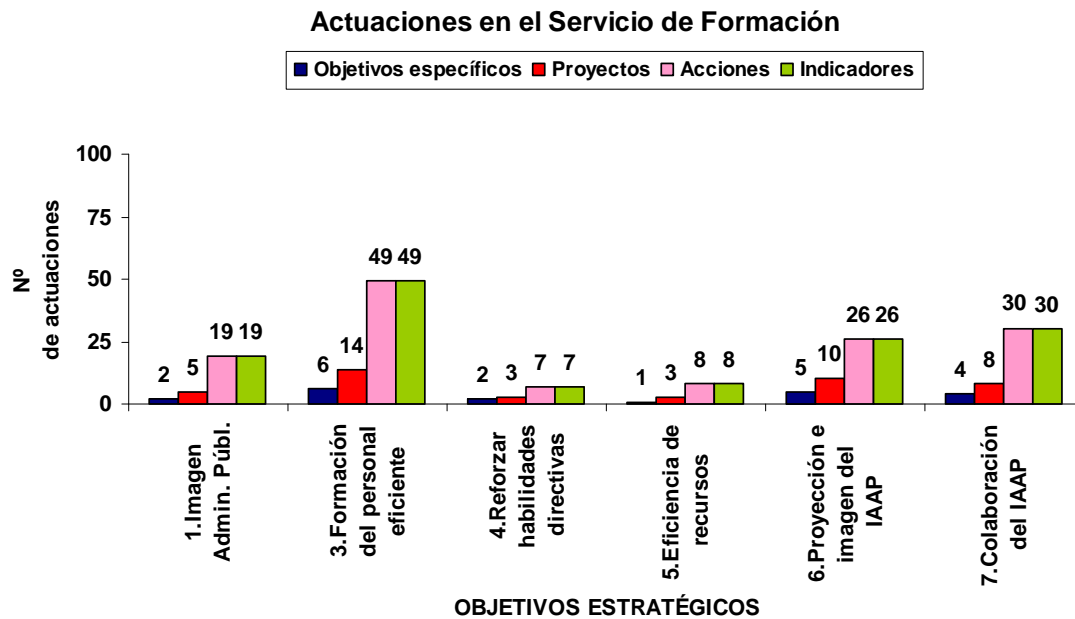


Gráfico 34: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

b. Grado de ejecución de cada Objetivo Estratégico del área de Formación en relación al total 2013-2015

Representamos ahora el grado de ejecución de los Objetivos Estratégicos del Servicio de Formación en la siguiente “tarta” sobre total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015.

Grado de ejecución de Formación 2013-2015

1.Imagen Admin. Públ.	3.Formación del personal eficiente	4.Reforzar habilidades directivas
5.Eficiencia de recursos	6.Proyección e imagen del IAAP	7.Colaboración del IAAP

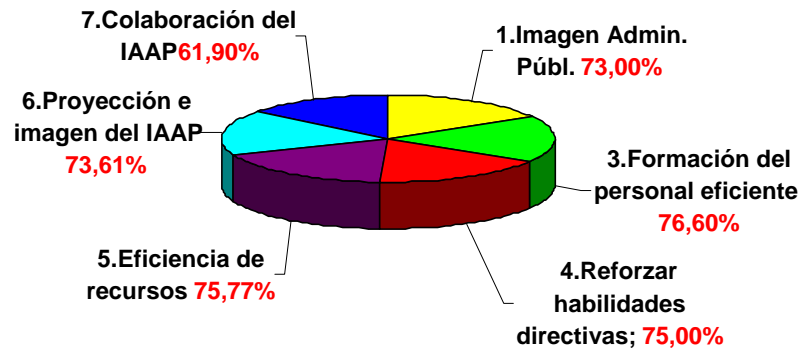


Gráfico 35: Porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

Una vez conocido el porcentaje de ejecución por Objetivo Estratégico presentamos de forma visual la media de ejecución de todos los objetivos con el siguiente “vaso de agua”.

Media de Ejecución de las actuaciones en el área de Formación 2013-2015

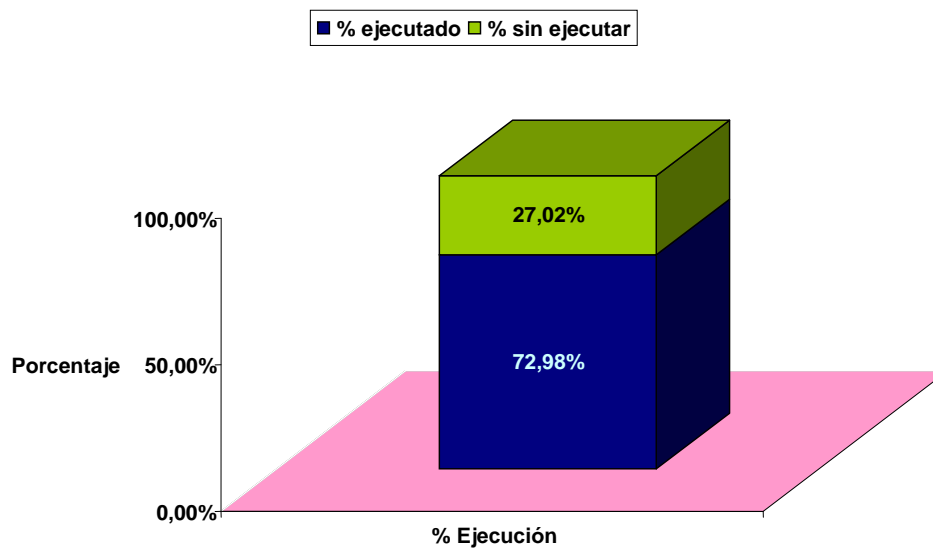


Gráfico 36: Media de ejecución global

6.3 Servicio de la Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias (ESPPA)

A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado medio de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica de la Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias sobre total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015, en el que se puede apreciar un alto porcentaje de ejecución del **83%**.



Acumulado Período 2013-2014	1. Imagen Admin. Públ.	2. Selección personal eficiente	3. Formación del personal eficiente	4. Reforzar las habilidades directivas	5. Eficiencia de recursos	6. Proyección e imagen del IAAP	7. Colaboración del IAAP	TOTAL
Objetivos específicos	3	1	3	1	4	1	1	14
Proyectos	3	1	3	2	4	2	1	16
Acciones	5	2	5	3	7	2	3	27
Observaciones	20	5	15	10	4	0	0	54
Dificultades	10	0	10	5	0	0	0	25
Áreas de Mejora	5	10	10	5	0	0	0	30
Productos Obtenidos	41	21	47	22	7	21	8	167
% Ejecución en relación al total 2013-2015	42,50	90	93,33	95	100	90	66,66	82,50

Tabla 9: Ejecución de las actuaciones 2013-2015

La siguiente gráfica muestra las actuaciones totales desarrolladas por la ESPPA.

Total de actuaciones en la Escuela de Seguridad Pública

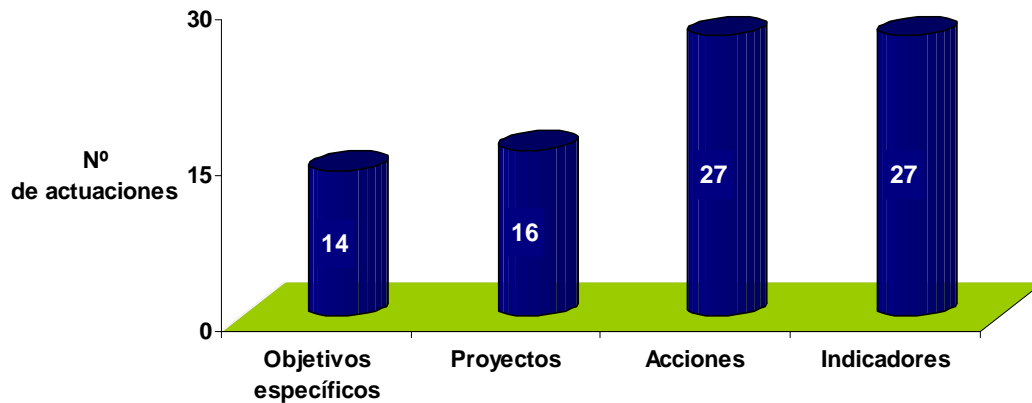


Gráfico 37: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores

Actuaciones en la Escuela de Seguridad Pública

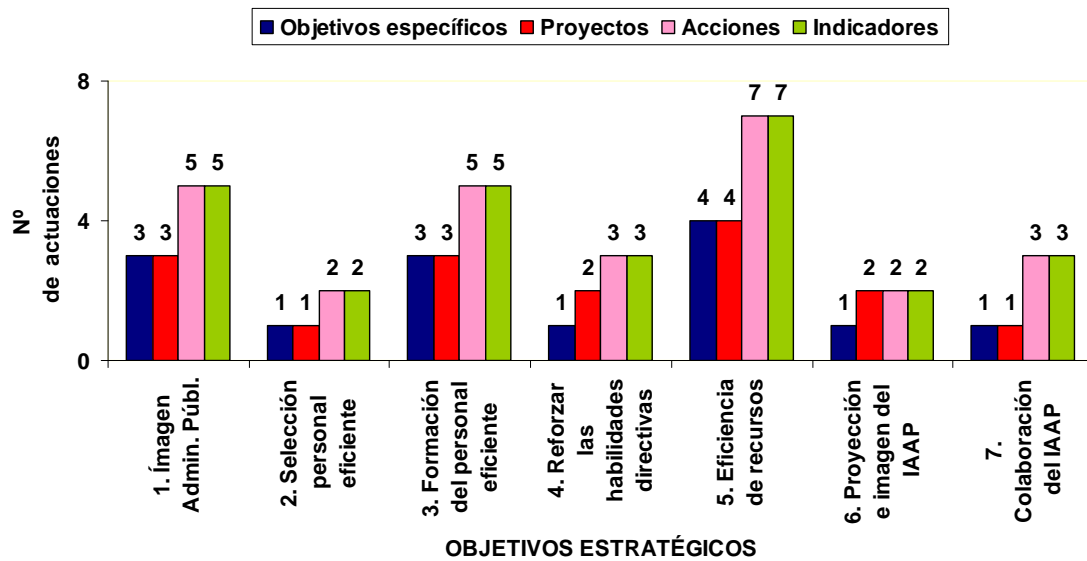


Gráfico 38: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

A continuación expondremos el grado de ejecución de los objetivos estratégicos en este Servicio en el periodo global de implantación 2014-15:

% Ejecución de cada Objetivo Estratégico 2013-2015

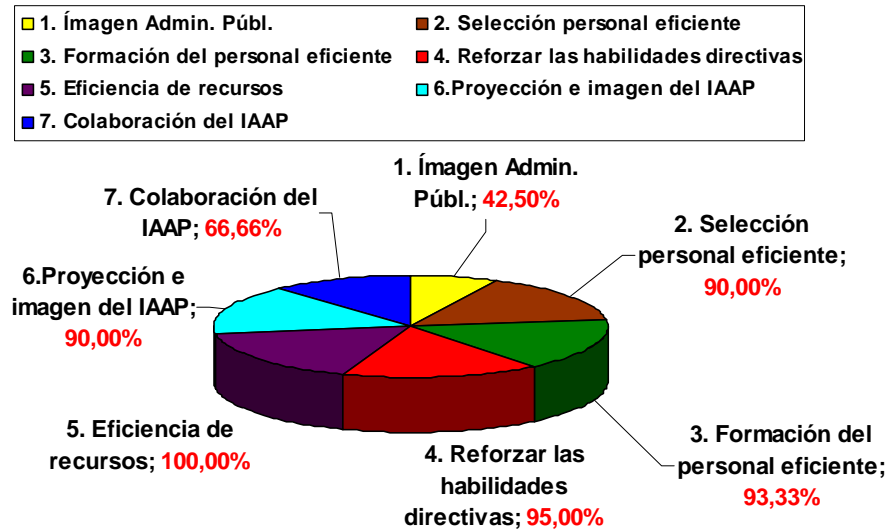


Gráfico 39: Porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

El objetivo estratégico que mayor porcentaje de ejecución ha alcanzado es el de Gestión eficiente de los recursos llegando al máximo de su realización mientras que el de la Mejora de la imagen de la Administración Pública presenta el menor porcentaje de ejecución.

A continuación presentamos de forma gráfica la media de ejecución de todas las actuaciones en la ESPPA sobre el total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015 con el siguiente “vaso de agua”.

Media de ejecución de las actividades en la Escuela de Seguridad Pública 2013-2015

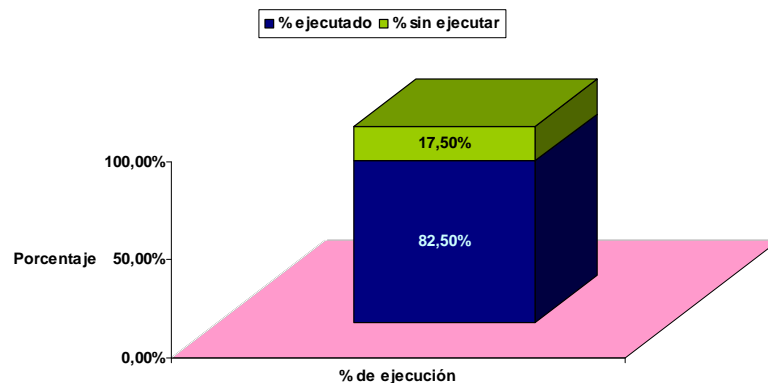


Gráfico 40: Media de ejecución global

6.4 Servicio de SECRETARÍA GENERAL

A continuación, presentamos en el siguiente cuadro el grado medio de ejecución de las actuaciones previstas en la Orientación Estratégica de la Secretaría General sobre total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015, en el que se puede apreciar un porcentaje de ejecución del **61%**.



Acumulado Periodo 2013-2014	3.Formación del personal eficiente	5.Eficiencia de los recursos	6.Proyección e imagen del IAAP	7.Colaboración del IAAP	TOTAL
Objetivos específicos	1	3	3	1	8
Proyectos	2	10	3	1	16
Acciones	2	16	12	3	33
Observaciones	12	163	144	32	351
Dificultades	16	163	144	32	355
Areas de Mejora	16	163	144	32	355
Productos Obtenidos	24	159	144	32	359
% Ejecución en relación al total 2013-2015	65	57,43	58,75	63,33	61,13

Tabla 10: Ejecución de las actuaciones 2013-2015

La siguiente gráfica muestra las actuaciones totales desarrolladas por la Secretaría General.

Total de actuaciones en el área de Secretaría General

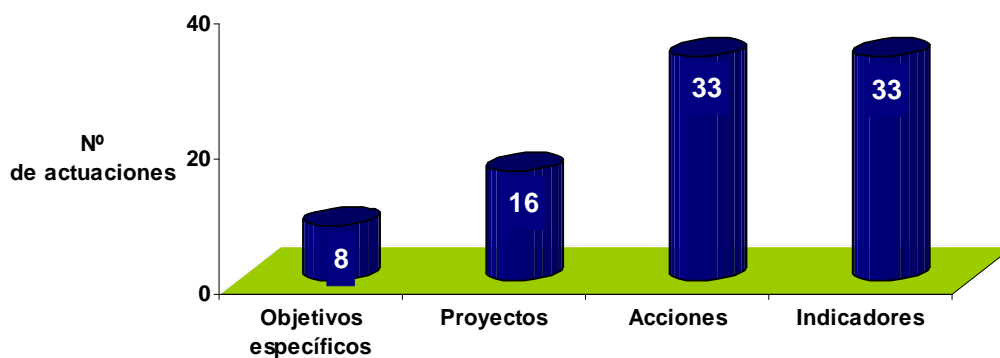


Gráfico 41: Número de Objetivos específicos, Proyectos, Acciones e Indicadores

A continuación y de forma más concreta indicamos las actuaciones que derivan de cada uno de los cuatro Objetivos Estratégicos que desarrolla la Secretaría General en la Orientación Estratégica.

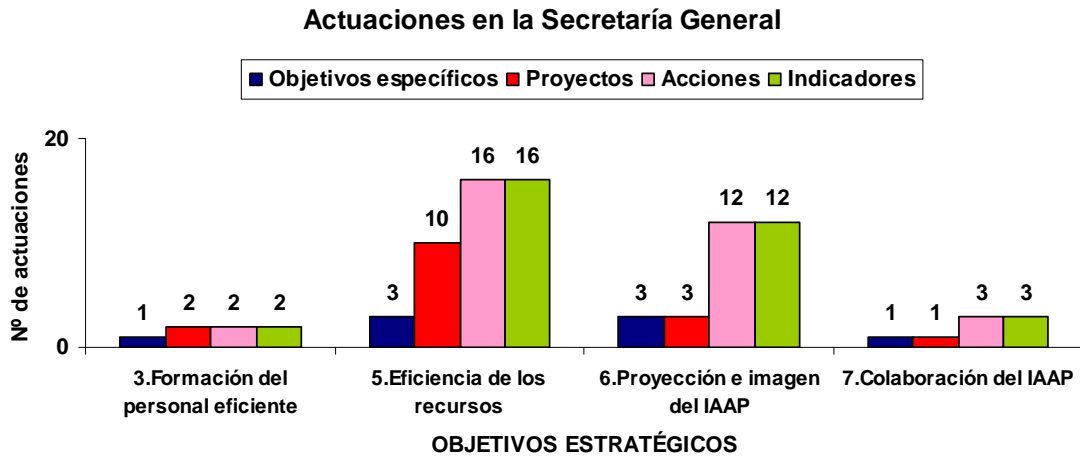


Gráfico 42: Número de actuaciones que derivan de cada Objetivo Estratégico

Como se puede observar en la gráfica anterior en la Secretaría General, el objetivo 5, relativo a la eficiencia de los recursos, es el que más Objetivos Específicos, Proyectos y Acciones aborda.

A continuación especificamos el porcentaje de cumplimiento de cada uno de los objetivos en este departamento en función de las metas previstas para el periodo global de implantación 2014-2015.

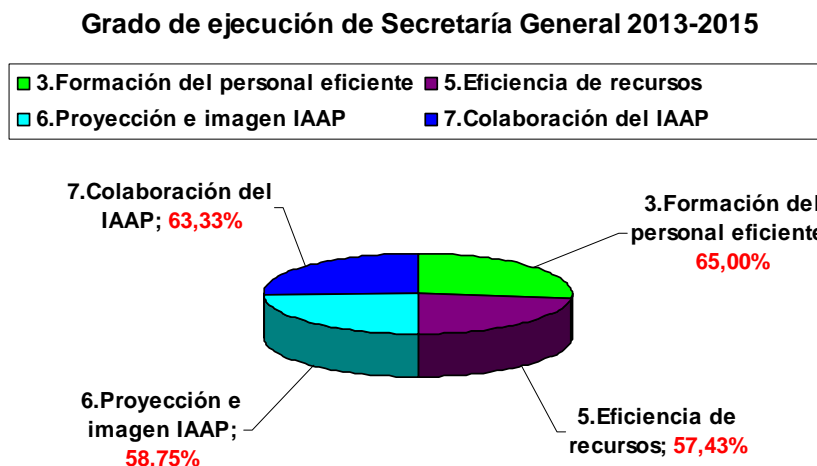


Gráfico 43: Porcentaje de ejecución de cada uno de los Objetivos Estratégicos

En la siguiente gráfica se presenta la media de ejecución de todas las actuaciones en la ESPPA sobre el total proyectado en la implementación de la Orientación Estratégica 2013-2015 con el siguiente “vaso de agua”.

Media de ejecución de las actuaciones en el área de la Secretaría General 2013-2015

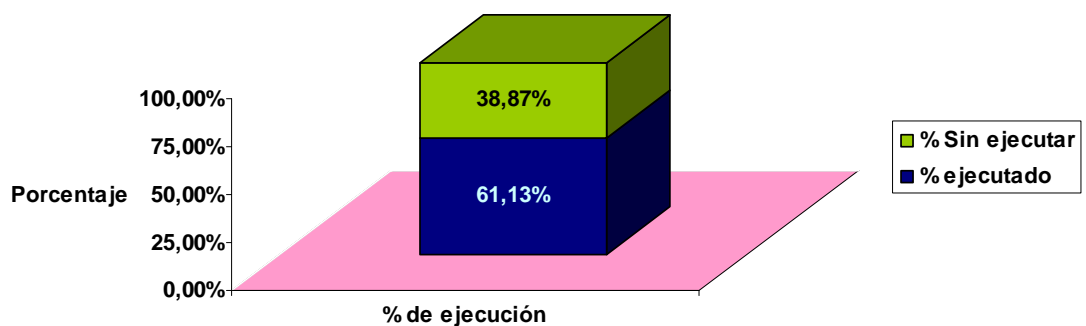


Gráfico 44: Media de ejecución global

7. Colaboración con otras administraciones o centros

a. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

El IAAP ha colaborado con el INAP a lo largo del 2014 en los siguientes términos:

- Participación de la Dirección del IAAP en las numerosas reuniones del grupo técnico de CCAA con el INAP para la revisión y adecuación del Acuerdo para la Formación y el Empleo en las Administraciones Públicas (AFEDAP) a la doctrina constitucional respecto a la gestión de los fondos para la formación de los empleados públicos en el ámbito de las entidades locales.
- Participación en la Comisión General de la Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas con el INAP y en las reuniones previas de coordinación de Institutos y Escuelas de Administración Pública.
- Colaboración con el personal técnico del INAP en la puesta en marcha, mantenimiento y desarrollo del apartado del Principado de Asturias del Portal FEDAP.
- Participación en el proyecto *Compartir* para el intercambio de experiencias y materiales de selección y formación, poniendo a disposición a través del programa de materiales y proyectos del IAAP.

- Dos reuniones de trabajo para el análisis de propuestas de acciones conjuntas en selección, formación, e investigación en la evaluación de la Formación impulsada por II y EE; en particular en dos ámbitos: Acciones formativas innovadoras y Estudio del impacto de la formación sobre el desempeño profesional.
- Planificación y organización del módulo 2 del curso para Directivos Públicos organizado por el INAP a ejecutar en 2015 sobre planificación estratégica e innovación en la Administración del Principado de Asturias

b. Institutos y Escuelas de Administración Pública

- Participación de la Dirección del IAAP en las numerosas reuniones del grupo técnico de CCAA (Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla La Mancha e Islas Baleares) para la revisión y adecuación del Acuerdo para la Formación y el Empleo en las Administraciones Públicas (AFEDAP) a la doctrina constitucional respecto a la gestión de los fondos para la formación de los empleados públicos en el ámbito de las entidades locales.
- Participación en las reuniones de coordinación de Institutos y Escuelas de Administración Pública.
- Colaboración con las CCAA en la puesta en marcha de la versión asturiana del Portal FEDAP desarrollado por el INAP.
- El IAAP sigue colaborando con el resto de CCAA participando en el proyecto *Compartir* del INAP
- para el intercambio de experiencias y materiales de selección y formación.
- Intercambio de materiales de formación con las CCAA de Castilla y León y Castilla La Mancha.
- Desarrollo de una comunidad de prácticas sobre el trabajo de los grupos de trabajo con la participación de la Diputación de Alicante y la Escuela de Administración Pública de Murcia.
- Desarrollo de prácticas reflexivas con personal del Instituto de Administración Pública de Andalucía y la Escuela de Administración Pública de Cataluña.
- Aportación de dos ponencias en la Escuela de Verano de la Escuela de Administración Pública de Cataluña.
- Colaboración con la Dirección General Tráfico y la Escuela de Policía Local de Cantabria.
- Colaboración con la Escuela del Cuerpo General de Policía de Ávila.



c. Federación Asturiana de Concejos (FACC) y Ayuntamientos Asturianos

- Admisión de empleados públicos del ámbito local en los cursos organizados por el IAAP de interés específico para dichos empleados.
- Negociación con la FACC de las actuaciones necesarias para la gestión de los Fondos de Formación para el empleo en el ámbito de las entidades locales: fórmula elegida para la gestión de los mismos, borrador del Decreto de creación de la Comisión Paritaria de Formación en las entidades locales, borrador de las Bases Reguladoras de subvenciones para la realización de acciones formativas en el ámbito local con financiación procedente de los Fondos de Formación y borrador de resolución de convocatoria de las subvenciones de planes de Formación promovidos por entidades locales. Incorporación del Presidente de la FACC a la Comisión Paritaria de Formación Local del Principado de Asturias.
- Incorporación del Presidente de la FACC a la Comisión Paritaria de Formación Local del Principado de Asturias. El Presidente de la FACC sigue siendo así mismo miembro del Consejo Rector del IAAP.

d. Otras entidades y centros o colectivos que persigan intereses análogos

El Instituto colabora con otras entidades y centros o colectivos que persiguen intereses análogos. En el año 2014 se ha colaborado con:

- Universidad de Oviedo
- Consejo de Comunidades Asturianas
- Club Asturiano de Calidad
- Fundación CTIC Sociedad de la Información

En este capítulo tiene especial interés la colaboración establecida con el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal de la Secretaría de gobernación de los EEUU de México y el Foro de Profesionalización, entidad que agrupa a los responsables de las áreas de formación de los gobiernos de los distintos estados mexicanos. Fruto de esa colaboración ha sido la celebración de sesiones de trabajo de formación y reflexión entre el personal técnico del IAAP y los técnicos mexicanos; se llevó a cabo un curso sobre el modelo de gestión del conocimiento que se ha venido impulsando desde el IAAP.

8. Grado de satisfacción de los usuarios, colaboradores y personal del IAAP

a) Satisfacción del alumnado

En el siguiente cuadro se puede observar que el grado de satisfacción del alumnado del IAAP sobre la formación recibida en el año 2014 alcanzó un valor elevado por la alta satisfacción expresada por los participantes.

Valores de 1 a 5	Valoración por Líneas		Valoración por Modalidad	
	Formación General	Formación Específica	Presencial	Teleformación
Valoración Global Curso	4,23	4,18	4,12	4,29
Valoración Global Docente/Tutoría	4,50	4,46	4,47	4,45

Tabla11: Grado de satisfacción del alumnado

b) Satisfacción de Tribunales y colaboradores

En el 2014 se han analizado 81 encuestas de personal colaborador y de 70 encuestas de miembros de los tribunales de selección, logrando los siguientes resultados según se puede observar a partir de las siguientes gráficas:

Encuestas al personal colaborador

La gráfica muestra una escala del 1 al 5 donde el 1 indica la puntuación mínima (nada de acuerdo) y 5 la máxima (totalmente de acuerdo)

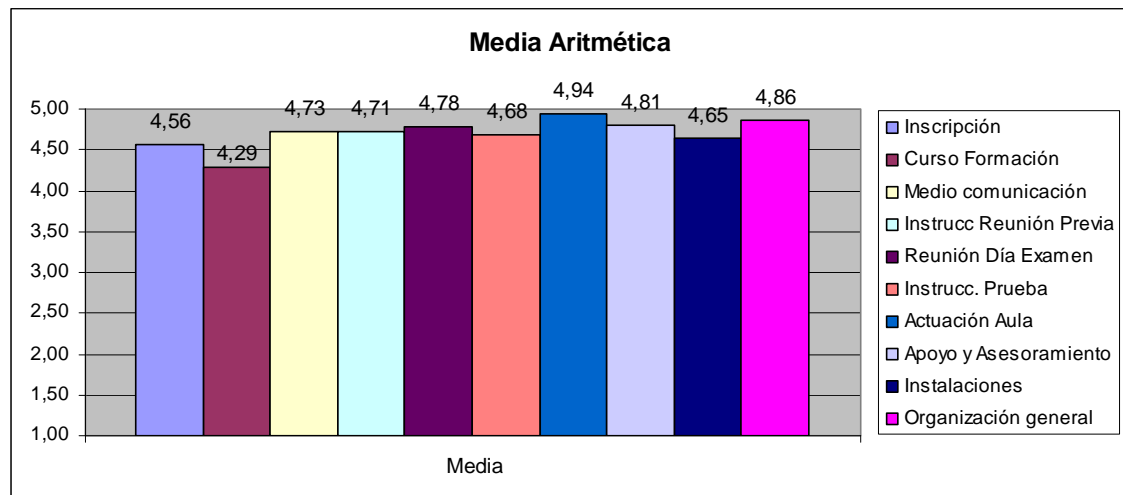


Gráfico 45: Media de grado de satisfacción sobre el personal colaborador

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas al personal colaborador muestran un alto grado de satisfacción con la labor desarrollada en el Instituto, obteniendo una media global de un **4,70** en el año 2014.

Encuestas a miembros de Tribunales

La gráfica muestra una escala del 1 al 5 donde el 1 indica la puntuación mínima (nada de acuerdo) y 5 la máxima (totalmente de acuerdo)

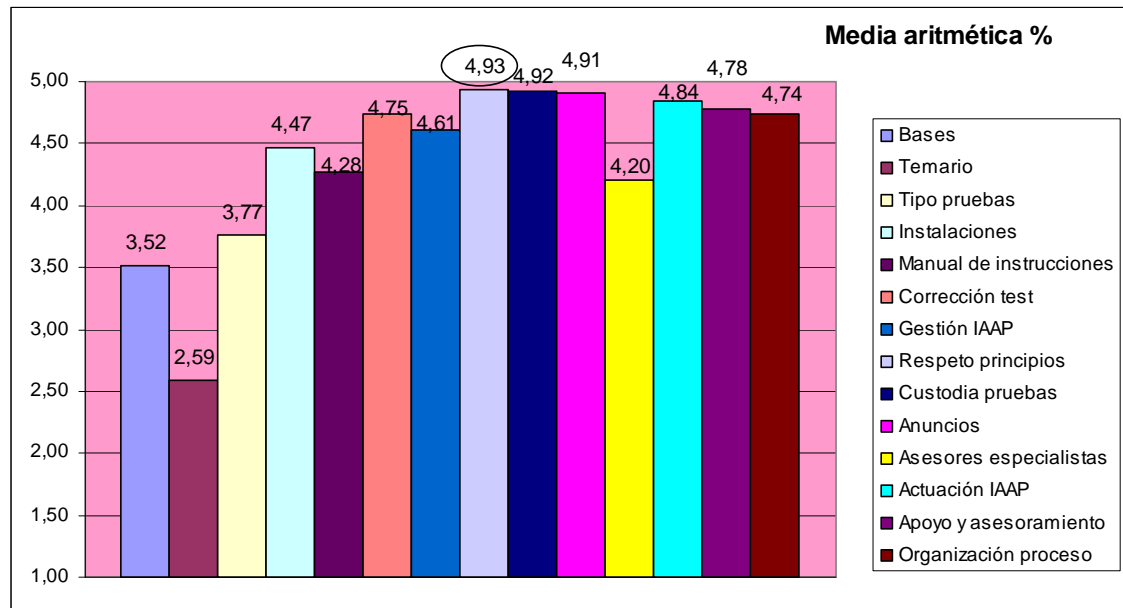


Gráfico 46: Media de grado de satisfacción sobre los Tribunales

La media global indica un alto grado de satisfacción de los Tribunales de Selección, alcanzando **4,24** puntos en la valoración media de los distintos aspectos evaluados.

9. Cartas de Servicios del IAAP

a) Carta de Servicios de Formación

Los compromisos incluidos en la Carta de Servicios vigente en 2014 se cumplieron en su totalidad. Asimismo se introdujeron mejoras en la oferta y se han creado nuevos servicios:

1. El horario de Atención al alumnado se amplió de 8:30 a 18:00 todos los días excepto el viernes. Dos días a la semana la atención se prolongó hasta las 19:30.
2. Para garantizar la accesibilidad a los servicios de formación virtual, además del soporte técnico ya vigente, en la comunicación de haber sido seleccionado/a para participar en las acciones formativas En línea, se ofreció asesoramiento previo a todo el alumnado, para utilizar con eficacia la herramienta.



3. Los plazos de comunicación fueron de 15 días para la mayoría de las actividades presenciales y de 1 semana para las actividades de Teleformación, excepto por causas imprevistas con el profesorado o las tutorías.
4. Para promover la conciliación laboral y familiar, en el 58% de las actividades formativas se aplicaron medidas de conciliación de la vida laboral y familiar utilizando una metodología virtual (Teleformación, Semipresencial, En línea). También se incorporó el la CAP el Área de Salud. Y se promovieron cursos MOOC en colaboración con otros centros formativos.
5. Se desarrolló el Programa de Igualdad de oportunidades para promover la alfabetización digital a través de los entrenadores digitales (17) y dotación de aularios (9) y equipos informáticos (29). Se respondió a la totalidad de las demandas desde los centros de trabajo.
6. Para promover una cultura de respeto y protección al medio ambiente y evitar la impresión en papel, se facilitó al alumnado el acceso a la documentación del curso, a través de correo electrónico con enlace al repositorio del IAAP en la *nube*, disponiendo de 15 días para descargarla.
7. Se realizaron los cuestionarios de evaluación de las actividades desarrolladas con las nuevas metodologías: en línea, prácticas reflexivas, entrenamiento guiado en el puesto, aprendizaje en técnicas específicas y actividades mixtas. Se realizaron dos estudios de detección de necesidades: del personal de mantenimiento para la planificación de la formación en el 2º semestre y otro de competencias, para la planificación de 2015. Así como el estudio de impacto de la formación. Así mismo se realizó un estudio sobre el uso de la Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP) y otro sobre la Plataforma de Teleformación.
8. Se inició el procedimiento para la publicación en el BOPA en 2015 habiendo sido revisada por la Jefatura de Servicio del SAC en octubre de 2014.

b) Carta de Servicios de Selección

El grado de cumplimiento de los compromisos que figuran en la Carta de Servicios de Selección en el año 2014 ha sido del 100%, superando, en muchos casos, los objetivos establecidos:



COMPROMISO	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESULTADOS 2014	OBJETIVO
1. Atendemos de forma directa a las cuestiones que nos quieran plantear en el teléfono 985108400	Seguimiento y registro del nº de cuestiones atendidas	Han sido recibidas y atendidas un total de 625 llamadas.	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%
2. Atención de consultas, sugerencias, dudas y quejas formuladas a través del Buzón de Sugerencias IAAPSELECCION@asturias.org en un plazo no superior a 10 días hábiles.	Porcentaje de correos enviados en plazo	Han sido recibidas 87 entradas en el Buzón de Sugerencias, todas contestadas dentro del plazo de 10 días. La media anual de contestación ha sido de 0,28 días	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%
3. Responder a todos los escritos dirigidos al Servicio de Selección en un plazo no superior a 15 días hábiles	Porcentaje de escritos contestados en plazo	Han sido contestados en plazo la totalidad de los 129 escritos recibidos.	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%
4. Información actualizada de los procesos selectivos y de las actuaciones realizadas por el Servicio de Selección a través del apartado de Novedades del portal del IAAP y de Twitter.	Nº de noticias y de tweets publicados	Se han publicado 106 y 129 tweets.	Compromiso: 100% novedades publicadas y al menos 15 tweets semestrales Grado de cumplimiento conseguido: 100%
5. La fecha de realización del primer examen no podrá ser inferior a 30 días naturales desde la publicación de la resolución por la que se designa a los miembros del Tribunal Calificador.	Mediante el porcentaje de exámenes en los que se ha respetado el plazo mínimo de 30 días entre la fecha de la publicación de la resolución por la que se designa a los miembros del Tribunal Calificador y la celebración del primer examen.	Este compromiso se ha cumplido en todos procesos realizados.	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%

COMPROMISO	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESULTADOS 2014	OBJETIVO
6. Publicación de la plantilla provisional de respuestas correctas en los ejercicios de respuestas alternativas, en un plazo de 24 horas hábiles desde la finalización de los mismos.	Mediante el porcentaje de ejercicios de respuesta alternativa en los que la publicación de la plantilla provisional de respuestas correctas se haya realizado en el plazo de 24 horas hábiles.	Este compromiso se ha cumplido en los todos los procesos que han tenido exámenes de este tipo (11 procesos selectivos)	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%
7. Puntualidad en el desarrollo de las pruebas convocadas, iniciándose el llamamiento a las mismas como máximo 15 minutos después de la hora fijada en la convocatoria.	Mediante el porcentaje de exámenes en los que el llamamiento a los opositores se haya iniciado dentro del plazo máximo de 15 minutos desde la hora fijada en la convocatoria.	Este compromiso se ha cumplido en todos procesos realizados.	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%
8. En los ejercicios de respuesta alternativa de tipo test se proporcionará a cada aspirante una copia de su ejercicio. Así mismo, se facilitará el cuestionario de preguntas a la finalización de la prueba.	Mediante el porcentaje de ejercicios de respuesta alternativa en los que se ha proporcionado copia del ejercicio realizado junto al cuestionario de las preguntas a la finalización de la prueba	Este compromiso se ha cumplido en los todos los procesos que han tenido exámenes de este tipo (11 procesos selectivos)	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%
9. En los ejercicios de respuesta alternativa y en los ejercicios de desarrollo para los que no se exija lectura del mismo ante el Tribunal, se establecerán los sistemas que garanticen el anonimato en la corrección.	Mediante el porcentaje de ejercicios de desarrollo, para los que no se exija lectura del mismo ante el Tribunal, en los que se han establecido sistemas de anonimato en la corrección.	Este compromiso se ha cumplido en los todos los procesos que han tenido exámenes de este tipo (13 procesos selectivos)	Grado cumplimiento previsto: 80% Grado de cumplimiento conseguido: 100%
10. Asistencia y asesoramiento a los tribunales de selección para el adecuado desarrollo de los procesos selectivos, que incluye la elaboración de un Manual de Instrucciones y Buenas Prácticas	Mediante el índice de satisfacción de los Tribunales en relación al Manual y a la asistencia y asesoramiento prestados.	Media de satisfacción anual de 4,78 en relación con la asistencia y asesoramiento prestados por el personal del Servicio de Selección	Media de satisfacción > 2,5 en una escala de 1 a 5 Grado de cumplimiento: 100%

COMPROMISO	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESULTADOS 2014	OBJETIVO
11. Organización de pruebas.	Mediante el índice de satisfacción de los Tribunales en relación a la organización de las pruebas.	Media de satisfacción anual de 4,74	Media de satisfacción > 2,5 en una escala de 1 a 5 Grado de cumplimiento: 100%
12. Garantizar el cumplimiento del derecho fundamental a la protección de datos personales.	Porcentaje de reclamaciones por incumplimiento.	No se ha recibido ninguna reclamación en esta materia.	La previsión de 0% por tanto ha sido cumplida

Tabla 12: Cumplimiento de compromisos

c) Carta de Servicios de la Escuela de Seguridad del Principado de Asturias

A lo largo del 2014 se iniciaron los trabajos y se llegó a redactar un primer borrador de la Carta de Servicios de la ESPPA con el fin de tramitar su aprobación y publicación en el 2015.

10. Obtención de la certificación de calidad denominada “Compromiso hacia la excelencia” EFQM

En el contexto de una estrategia de mejora de la eficiencia de sus procesos y sus resultados plasmada en el apartado 8.10 de la Orientación Estratégica 2013-2015, el Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada" decidió implantar en el año 2014, un Sistema de Gestión de la Calidad basado en el Modelo de Excelencia (EFQM), que engloba los cuatro Servicios que conforman su organización: Formación, Selección, Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias y Secretaría General.



Como conclusión del proceso, el 17 de Julio de 2014 el IAAP obtuvo la certificación de calidad denominada “Compromiso hacia la excelencia” de la Fundación Europea por la Calidad en la Gestión (EFQM).

11. Investigación y Difusión

Se han desarrollado líneas de investigación relacionadas con los objetivos estratégicos del IAAP, en particular aquellos relacionados con la definición y construcción de la Administración del siglo XXI y la mejora de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía por la Administración.

1. En relación con la modernización de la Administración y de los servicios públicos se constituyeron tres grupos de investigación de expertos: Administración Pública, Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Recursos Humanos.
2. En relación con la actuación del propio Instituto se procedió a la revisión y ampliación de los cuestionarios utilizados en las acciones formativas, y la elaboración de cuestionarios a los participantes en nuestros tribunales de selección y del personal colaborador de los mismos.
3. Para continuar la línea iniciada el año anterior de investigación sobre la evaluación de la transferencia y del impacto de la formación se impulsaron tres estudios específicos en colaboración con equipos de las Universidades de Oviedo y Barcelona:

- *Impacto de la formación desde el análisis cuantitativo de sus datos*

Realización: Equipo del Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de Económicas de la Universidad de Oviedo.

- *Evaluación de la transferencia de aprendizajes al entorno laboral*

Realización: Grupo de Investigación en Eficacia de la Formación (EFI-GIPE) de la Universidad Autónoma de Barcelona.

- *Conocimiento y uso de los servicios la Comunidad de Aprendizaje Profesional por los empleados públicos*

Realización: Equipo Técnico del Servicio de Formación.

- *Tercer estudio de evaluación de competencias genéricas vinculadas al desempeño profesional*

Realización: personal de los Equipos Técnicos del IAAP.

Dirigido por: D. Antonio León García Izquierdo, Departamento de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Oviedo.

Se ha creado una línea de publicaciones tanto en soporte papel como digital para difundir las investigaciones realizadas.

Dentro del trabajo de investigación y difusión de la actividad administrativa, el IAAP, en colaboración con la DG de Tecnologías de la Información y de la Comunicación, definió, desarrolló y puso en marcha un nuevo portal, con un nuevo diseño de las páginas, un nuevo árbol conceptual y unos contenidos renovados y ampliados, presentados de forma muy accesible e intuitiva para los usuarios de los servicios y la sociedad asturiana en general.

12. El IAAP hace públicos los resultados de sus memorias, informes y evaluaciones

Durante el año 2014 se han materializado una serie de publicaciones, que se encuentran disponibles en el portal Web del IAAP para su consulta por las personas interesadas:

- Memoria anual del IAAP 2013
- Seguimiento de la Orientación Estratégica del IAAP año 2013
- Carta de Servicios del Servicio de Selección
- Carta de Servicios del Servicio de Formación
- Catálogo de Metodologías
- Guía para tutoría de los cursos de Teleformación
- Manual de navegación para el alumnado de Teleformación
- Manual de Instrucciones y Buenas Prácticas de los Tribunales de Selección
- Manual para Personal Colaborador de los Tribunales de Selección
- Comunicación con el Alumnado

