

Patrón de altura del sector de la Marina Mercante.  
 Patrón de cabotaje del sector de la Marina Mercante.  
 Patrón mayor de cabotaje del sector de la Marina Mercante.  
 Patrón de litoral del sector de la Marina Mercante.  
 Patrón de tráfico interior.  
 Radiotelefonista naval.  
 Radiotelefonista naval restringido.  
 Técnico de mantenimiento de aeronaves.  
 Tripulante de cabina de pasajeros.

Ministerio de Educación y Cultura

Educador infantil.

Ministerio de Industria y Energía

Artillero-barrenista.  
 Instalador de aparatos a presión.  
 Instalador de calefacción y climatización.  
 Instalador-montador electricista.  
 Instalador de fontanería.  
 Instalador frigorífico.  
 Instalador de gas.  
 Instalador nuclear y radiactivo.

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

Marinero de pesca.  
 Mecánico mayor naval del sector de la Pesca Marítima.  
 Mecánico naval del sector de la Pesca Marítima.  
 Mecánico naval mayor del sector de la Pesca Marítima.  
 Mecánico naval de primera clase del sector de la Pesca Marítima.  
 Mecánico naval de segunda clase del sector de la Pesca Marítima.  
 Mecánico de litoral.  
 Patrón costero polivalente.  
 Patrón de litoral del sector de la Pesca Marítima.  
 Patrón local de pesca.  
 Patrón de pesca local.  
 Patrón de segunda clase de pesca de litoral.

Ministerio de Sanidad y Consumo

Auxiliar de enfermería.  
 Higienista dental.  
 Protésico dental.  
 Técnico especialista en anatomía patológica-citología.  
 Técnico especialista en dietética y nutrición.  
 Técnico especialista de laboratorio.  
 Técnico especialista de medicina nuclear.  
 Técnico especialista en radiodiagnóstico.  
 Técnico especialista de radioterapia.  
 Técnico especialista en salud ambiental.

II. Órgano competente de las Comunidades Autónomas

Buceador instructor.  
 Buceador de primera clase.  
 Buceador de segunda clase.  
 Buceador de segunda clase restringido.  
 Guía de turismo-Guía intérprete de turismo.  
 Monitor de iniciación al buceo.

# MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**19114** *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 17 de julio de 1998, por el que se promueve la implantación de sistemas de evaluación del rendimiento de unidades administrativas en la Administración General del Estado.*

El Consejo de Ministros, en su sesión del día 17 de julio de 1998, adoptó un Acuerdo dirigido a promover la implantación de sistemas de evaluación del rendimiento de unidades administrativas en la Administración General del Estado.

La decisión adoptada por el Consejo de Ministros es de evidente interés para el conjunto de la Administración General del Estado, lo que aconseja su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por todo ello, esta Secretaría de Estado para la Administración Pública resuelve:

Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», como anexo a la presente Resolución del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 17 de julio de 1998, para promover la implantación de sistemas de evaluación del rendimiento de unidades administrativas en la Administración General del Estado.

Madrid, 27 de julio de 1998.—El Secretario de Estado, Francisco Villar García-Moreno.

## ANEXO

**Acuerdo del Consejo de Ministros, de 17 de julio de 1998, por el que se promueve la implantación de sistemas de evaluación del rendimiento de unidades administrativas en la Administración General del Estado**

Teniendo en cuenta el desarrollo de las prácticas directivas y el ritmo de los cambios de nuestro entorno, se hace necesario promover y mantener en el tiempo procesos que fomenten y faciliten las prácticas gestoras orientadas al resultado en el seno de los centros directivos de la Administración General del Estado (AGE), con las que mejorar los procesos de asignación de recursos y la consecución de la eficacia y la eficiencia de las organizaciones públicas.

La Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), ha supuesto una reafirmación notable respecto del funcionamiento de las organizaciones administrativas estatales hacia determinados principios, entre los que se señala singularmente el de «programación y desarrollo de objetivos y control de la gestión y de los resultados».

Este enfoque de la organización y la gestión pública, basado también en la eficiencia, la calidad y la responsabilidad, debe ser la forma ordinaria de prestación de los servicios públicos, convirtiéndose ya esas prácticas directivas, de acuerdo con la LOFAGE, en un auténtico mandato legal de forma general para la Administración estatal.

Ahora bien, a pesar de que existen centros directivos que, desde hace tiempo, han orientado sus prácticas gestoras al resultado y se han dotado de modernos instrumentos gerenciales que les permiten desarrollar sus funciones basándose en el señalamiento de objetivos y el control interno de su gestión, también es cierto que estas prácticas no están lo suficientemente generalizadas de manera que se pueda afirmar que en la Administración del Estado, en su conjunto, se desarrollan los principios de organización y funcionamiento contenidos en la LOFAGE.

Es preciso, en consecuencia, que se extienda a toda la Administración la utilización de técnicas gerenciales con las que se mejoren los procesos de toma de decisiones y, en definitiva, se haga más eficiente la gestión de los recursos públicos.

Para ello, desde los órganos superiores de la Administración debe estimularse a los gestores en general, y, particularmente, a los que no disponen aún de técnicas suficientes para la mejor gerencia de sus organizaciones, para que, en el ejercicio de sus funciones, acentúen el interés directivo y del conjunto de sus empleados en la consecución de mayores cotas de productividad y en la extensión de la consciencia del coste, a través de programas que también integren procesos de mejora de la calidad de los servicios, el perfeccionamiento de las técnicas gerenciales a utilizar y la puesta en práctica de una mayor orientación al resultado, y una mayor implicación y responsabilización de sus directivos y empleados con la gestión del presupuesto como criterio de éxito de la organización que dirigen.

Los programas de cambio que buscan en la Administración Pública la modificación de las prácticas gerenciales son siempre proyectos cuyos resultados se percibirán en el medio o largo plazo, como viene sucediendo en numerosas experiencias comparadas, lo cual hace más necesario, si cabe, que el Gobierno esté decididamente dispuesto a impulsarlos.

Por tanto, y consciente de la dificultad y envergadura de la tarea a abordar, el Gobierno considera que, desde las máximas instancias políticas, debe prestarse todo el apoyo que se precise para la puesta en marcha de las acciones que vayan materializando progresivamente el citado cambio. Se debe formular un programa de actuación gubernamental en el que se procure la ayuda precisa a los gestores para fomentar los procesos de autoevaluación en el seno de sus propias organizaciones, de modo que se doten de sistemas de control de gestión y adecuados sistemas de información para la dirección, que serán más necesarios allá donde hubiere mayor complejidad organizativa, donde existan unidades más alejadas del centro decisor o donde se tengan establecidas para su funcionamiento mayores cotas de autonomía de gestión.

En dicho programa deben combinarse las actuaciones formativas y metodológicas que sean necesarias para incorporar progresivamente y, en aquellas organizaciones que no dispongan de ellos, los sistemas de evaluación del rendimiento de unidades administrativas con los que materializar el cambio de técnicas directivas que se precisa para los fines antes señalados.

Asimismo, el programa debe sustentarse en una metodología de apoyo flexible que facilite la implantación del sistema de evaluación de forma adaptada a las singulares y heterogéneas realidades administrativas, y debe contar necesariamente con la participación de los gestores implicados, pues es a ellos a quien competará su puesta en práctica, desarrollo y estabilización en el tiempo.

Allá donde no existan esas prácticas directivas de autoevaluación o de control de gestión interno a las propias organizaciones públicas, resulta indispensable

desarrollar el citado programa para poder medir (o medir mejor) los resultados de las actividades de gestión desarrolladas, a fin de crear un clima de confianza en los sistemas de gestión del resultado. Para propiciar la autoevaluación, modificar las prácticas directivas o mejorar las técnicas gerenciales o de gestión pública es más eficaz valerse de programas de «entrenamiento», es decir, contemplando a la vez el aprendizaje en la innovación de las técnicas con la experimentación en la práctica de un proceso de implantación de dichas técnicas a la función directiva.

Esos programas de cambio de las prácticas directivas se realizarán independientemente del contenido y aplicación de las diversas normas, de rango legal y reglamentario, que conforman de manera nítida y efectiva el marco específico de elaboración presupuestaria, de seguimiento y evaluación de resultados, así como del control financiero de programas, cuya competencia le es atribuida al Ministerio de Economía y Hacienda y a la Intervención General de la Administración del Estado.

Precisamente, las experiencias y las prácticas de autoevaluar resultados que desarrollen los propios gestores, a través de la implantación de sistemas de evaluación interna a cada organización, deben tener, a medio y largo plazo, un impacto positivo, tanto en el modo de fijarse los objetivos y en el proceso de asignación de recursos o de programación cuanto en la ejecución y seguimiento presupuestario, y en los controles económico-financieros previstos en la Ley General Presupuestaria.

Asimismo, la implantación de esos sistemas de evaluación en las organizaciones públicas permitirá en los próximos años:

Mejorar los sistemas de dirección y los procesos de gestión.

Incorporar progresivamente en el seno de las organizaciones públicas la «dirección o gestión por objetivos».

Mejorar el funcionamiento de las organizaciones y aumentar el grado de satisfacción de los ciudadanos en relación con los servicios prestados.

Abordar, en una segunda fase, y cuando el proceso haya alcanzado el grado de generalización suficiente, la incorporación de sistemas de evaluación de desempeño que mejoren los procesos de reasignación de cargas de trabajo en un marco de optimización de los recursos públicos.

Por todo ello, se debe elaborar un programa de actuación para generalizar en la Administración del Estado la incorporación a la función directiva de nuevas técnicas de gestión pública, a través de la implantación de sistemas de evaluación del rendimiento.

En consecuencia, el Consejo de Ministros acuerda:

Primero.—En la Administración General del Estado se generalizará la implantación de sistemas de evaluación del rendimiento de unidades administrativas, con las siguientes finalidades:

1. Fomentar la autoevaluación, como sistema de control interno de cada centro directivo.
2. Perfeccionar la función directiva.
3. Propiciar las prácticas de gestión orientada a los resultados e incorporar progresivamente la «dirección por objetivos».
4. Estimular la mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

La implantación de los sistemas de evaluación del rendimiento de unidades, a la que se refiere este Acuerdo, se llevará a cabo en cada Dirección General, organismo autónomo o áreas administrativas de gestión singularizada de nivel inferior a Dirección General que no dispongan de ellos en sus prácticas directivas.

Segundo.—A los efectos de este Acuerdo, se entiende por evaluación del rendimiento un sistema interno y flexible de autoevaluación de cada centro directivo, mediante la medición periódica y objetiva de la relación entre los recursos personales y materiales de la organización y los resultados relacionados con las actividades desarrolladas, así como del análisis de los indicadores y series de gestión que los cuantifiquen, obtenidos a través de adecuados sistemas de información para la dirección.

La evaluación del rendimiento servirá al gestor para la mejor asignación de objetivos operativos a los jefes de las unidades subordinadas, facilitándoles el conocimiento de la actividad desarrollada por ellos y permitiéndoles la evaluación de la gestión de la que son responsables.

Tercero.—Los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado impulsarán los programas de mejora de la gestión pública, con la ayuda de la implantación y desarrollo de sistemas de evaluación del rendimiento de unidades.

Cada Subsecretaría, con la participación de los órganos superiores de su Ministerio, determinará a través de planes anuales el ámbito específico de la aplicación progresiva del presente Acuerdo y las actuaciones que considere precisas para introducir la evaluación del rendimiento en los centros directivos de cada Departamento que no la tengan incorporada a su función directiva.

Para la implantación del sistema de evaluación del rendimiento, los Subsecretarios o los máximos órganos directivos de los centros u organismos involucrados podrán solicitar la colaboración y apoyo técnico que precisen del Ministerio de Administraciones Públicas.

Cuarto.—Los planes anuales de cada Ministerio serán la base de un programa general de actuaciones que elaborará el Ministerio de Administraciones Públicas en el primer trimestre de cada año, y que contendrá, además, las actuaciones informativas y formativas necesarias para asegurar la difusión, el aprendizaje y el intercambio de experiencias del sistema de evaluación del rendimiento.

Las actividades formativas se dirigirán especialmente al personal directivo de los centros u organismos incorporados al programa, a los Inspectores de Servicios y

al personal que se designe de aquellas unidades que, en su caso, se encarguen de colaborar en la implantación técnica del sistema de evaluación.

Quinto.—Con el objetivo de impulsar la generalización de la implantación del sistema de evaluación del rendimiento de unidades administrativas, se constituirá, como grupo de trabajo, una Comisión de Coordinación, integrada por el Secretario de Estado para la Administración Pública, que la presidirá, los Subsecretarios de los Departamentos, o, en su caso, el Director general en quien deleguen, y el Director general de la Inspección General de Servicios de la Administración Pública.

La Comisión elaborará, al menos anualmente, un informe sobre la evolución y extensión del programa, que será elevado al Gobierno por el Ministro de Administraciones Públicas.

Sexto.—Corresponde a la Inspección General de Servicios de la Administración Pública prestar el inicial apoyo técnico y metodológico a los órganos directivos que se incorporen al programa y que así lo requieran, mediante la colaboración con las unidades administrativas encargadas a su vez de prestar tal apoyo en sus respectivos ámbitos y, particularmente, con las Inspecciones de Servicios de los Departamentos, unidades básicas de apoyo de los gestores para la implantación de dicho sistema de evaluación.

Séptimo.—La implantación de la evaluación del rendimiento de unidades administrativas se establece sin perjuicio de la utilización por los distintos Departamentos de otros modelos metodológicos existentes que permitan alcanzar los mismos objetivos que el presente Acuerdo persigue.

Octavo.—En aplicación del control financiero de los programas y planes de actuación presupuestarios, corresponde a la Intervención General de la Administración del Estado, conforme a sus competencias, el análisis de la adecuación de los objetivos y de los sistemas de seguimiento y autoevaluación desarrollados por los órganos gestores, la evaluación del resultado obtenido, las alternativas consideradas y los efectos producidos con relación a los recursos empleados en la gestión de los referidos programas y planes de actuación.