DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL SERVICIO DE ACCIÓN FORMATIVA "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y GESTIÓN INTEGRAL POR COMPETENCIAS".

EXPTE: 2026/000713
EXPTE GEC: CONT TR 2026 -

1.- OBJETO DEL CONTRATO:

Dentro de la política de Recursos Humanos y los intereses de las personas empleadas públicas de Andalucía se debe desarrollar programas de formación que garanticen la gestión y transmisión del conocimiento a través de la herramientas conceptuales que permitan el diseño, la programación y la evaluación de acciones formativas.

En este sentido, el artículo 27.1 del IV Convenio Colectivo de AVRA establece que la formación constituye un derecho unido al desarrollo profesional de las personas trabajadoras de AVRA y un deber que garantiza el correcto desempeño de las funciones, siendo, además, un instrumento clave que permite a la Agencia alcanzar sus objetivos de eficacia y modernización.

De la misma forma, el artículo 23 de TRET, establece que los trabajadores/as tendrán derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, corriendo la misma a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.

El objeto del contrato consiste en la organización y desarrollo de una acción formativa que nos permita profundizar en los sistemas de Gestión por Competencias y la Evaluación del desempeño, una vez aprobado el Decreto 91/2026, de 12 de mayo, por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA del 18/05/26), el cual aunque no es de directa aplicación a AVRA (Art.2 del mismo) constituye un referente de gran interés respecto a la articulación que de esta materia se implante en la Agencia en un futuro, máxime considerando lo dispuesto en el Art. 33, apartado 1 de sus Estatutos (BOJA del 21/11/2016):

> *Artículo 33. Evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional.*
> *1.* ***La Agencia establecerá sistemas que permitan la evaluación global del desempeño de su personal,*** *examinando la eficacia y eficiencia en el rendimiento y el logro de resultados y fomentando el desarrollo de carreras profesionales basadas en los principios de mérito y capacidad.*

La acción formativa que se desarrolla en esta memoria es una de las acciones previstas para la Sección de Recursos Humanos, descritas y aprobadas en el Plan de Formación de AVRA 2025 – 2026, aprobado por Resolución de su Directora General el pasado 4 de marzo de 2025.

2.- NECESIDAD, IDONEIDAD Y EFICIENCIA DE LA CONTRATACIÓN:

El Plan Estratégico 2016 – 2020 de AVRA contemplaba la meta estratégica 4: "Potenciar el capital humano, organizacional, del conocimiento, y de las tecnologías de la información" que establecía que la Agencia debe ser capaz de aprovechar su principal activo: las personas que la integran, su conocimiento y su experiencia. Una de las medidas para alcanzar esta meta fue la implantación de un sistema de Gestión por Competencias, que pretendía ser una herramienta eficaz para la gestión del cambio y la mejora de la gestión de la Agencia, que propiciara la alineación de las competencias específicas y genéricas demandadas por la Agencia con las competencias del personal y facilitara la mejora de la satisfacción y motivación laboral. Los objetivos específicos eran:

- Poner en valor, mantener y mejorar la cualificación y especialización de los trabajadores de la Agencia
- Optimizar las posibilidades de gestión flexible, eficiente o autónoma, propias del modelo de Agencia Empresarial, para el mejor cumplimiento de sus metas

La gestión por competencias afecta a toda la organización, incorpora las personas como uno de los elementos más importantes para hacer posible la estrategia corporativa. La persona forma parte activa de las organizaciones y debe ser tenida en cuenta en todo aquello que marca su conocimiento profesional.

Actualmente, el *Decreto 91/2026, de 12 de mayo, por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía expone que* la evaluación del desempeño constituye el mecanismo que permite valorar de manera sistemática la conducta profesional, el rendimiento y la contribución al logro de resultados, con la finalidad de incrementar la eficacia organizativa y la calidad de la acción pública. Se configura como un procedimiento técnico y objetivo, sustentado en los principios de transparencia, imparcialidad, fiabilidad y adecuación a las funciones efectivamente desempeñadas, garantizando a su vez la participación y el derecho a la información de las personas empleadas públicas. El modelo se articula en una doble dimensión, individual y colectiva, permitiendo valorar tanto la actuación profesional de cada persona empleada pública como el rendimiento global de las unidades administrativas, reforzando la cooperación interna y la orientación al logro de los fines públicos.

Reiteramos que aunque el nuevo Decreto no es de directa aplicación a AVRA, constituye un referente de gran interés respecto a la articulación que de esta materia se implante en la Agencia en un futuro, máxime considerando lo dispuesto en el Art. 33, apartado 1 de sus Estatutos antes detallado.

Es necesario por tanto, actualizar y adaptar los marcos teóricos de referencia de la Evaluación del Desempeño y la Gestión por Competencias, así como conocer las experiencias que las distintas Administraciones Públicas – empezando por el propio modelo del IAAP en la Administración Pública andaluza – han desarrollado en el último lustro.

AVRA no cuenta con medios materiales ni personales propios para afrontar las necesidades descritas, lo cual motiva la circunstancia que haya de acudirse a la contratación externa de servicios de esta naturaleza.

3.- FICHA TÉCNICA DEL CURSO:

OBJETIVOS:

- Comprender los principios y fundamentos de la Evaluación del desempeño en la Administración Pública, reconociendo su papel como pilar de la gestión de recursos humanos y su contribución a la objetividad, la equidad interna y la transparencia organizativa.

- Analizar y describir los modelos de Gestión por Competencias: qué son, sus objetivos, implantación y requisitos

- Conocer Buenas Prácticas en la implantación de modelos de Evaluación del desempeño y la Gestión por Competencias en la Administración Pública y en especial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, identificando retos y tendencias actuales.

COLECTIVOS A LOS QUE VA DIRIGIDA LA ACCIÓN FORMATIVA:

1. Técnicos Medios, Superiores y Jefaturas del ámbito de Recursos Humanos (TM RRHH, TS RRHH y Jefaturas de Equipo y Sección).
2. Personal de promoción interna que cumpla los requisitos establecidos.

El número de alumnos previsto en la acción formativa será de un máximo de **20 personas**.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA. CONTENIDO / PROGRAMA: -

A modo de orientación, el programa podría estructurarse en torno a los siguientes bloques:

MÓDULO 1. GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN ESPECIAL EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA:

- ¿Qué son las competencias?
- Elementos de las competencias.
- Objetivos de un sistema de gestión por competencias.
- Implantación del sistema de gestión por competencias.
- Métodos de identificación de las competencias.
- Requisitos de las competencias.
- Listado y diccionario de competencias.

- Diseño del perfil del puesto.
- Diseño del perfil personal o inventario de competencias.
- Comparación entre el perfil del puesto y de la persona.
- Mejora y desarrollo del perfil competencial de los empleados.
- Gestión del cambio.
- Plan de comunicación.
- Aplicaciones de la gestión por competencias.
- Aplicaciones de la gestión por competencias en las Administraciones Públicas y vinculación con la evaluación por desempeño.

MÓDULO 2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN ESPECIAL EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA:

- ¿Qué es la evaluación del desempeño?
- Características principales.
- Funciones de la evaluación por desempeño.
- Sistemas generales de evaluación de desempeño.
- La evaluación por desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de Función Pública de Andalucía.
- La evaluación por desempeño en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, estudio detallado del Decreto 91/2026, de 12 de mayo.
- Sistema de Evaluación del desempeño en el Sector privado.
- Requisitos para su puesta en funcionamiento.
- Elementos del sistema de evaluación del desempeño:
- Fases del proceso de evaluación.

MÓDULO 3: RETOS Y TENDENCIAS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

3.1. DESAFÍOS ACTUALES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

- Introducción
- La evolución de la evaluación del desempeño y la gestión por competencias en las últimas décadas , en especial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Principales desafíos actuales
- Gestión de la carrera profesional en el entorno actual

3.2. TENDENCIAS EMERGENTES Y BUENAS PRÁCTICAS NACIONALES

- Introducción
- Inteligencia artificial (ia)
- Sostenibilidad
- Economía circular
- Teletrabajo
- Diversidad e inclusión

- Buenas prácticas nacionales e internacionales

DURACIÓN Y METODOLOGÍA.:

Duración: La duración de esta acción formativa será de **2 meses** durante los cuales el alumnado tendrá que participar en actividades presenciales, sincrónicas on-line y asincrónicas.

En total, se espera una dedicación por parte del alumnado de **30 horas**, repartidas de la siguiente manera:

- 1 Sesión presencial de **3 horas** de duración a modo de Clase Magistral en la que se exponga un planteamiento general de los contenidos previstos, con una aproximación conceptual a la Evaluación del desempeño y la Gestión por Competencias y una panorámica global de experiencias de éxito de ámbito nacional.

- Trabajo e-learning asincrónico en la que se desarrollarán los contenidos previstos en la Plataforma e-learning del proveedor. **24 horas**

- 1 Webinar. Se presentarán tres experiencias nacionales cuyo principal objetivo será CONOCER iniciativas inspiradoras que se están desarrollando en España en este ámbito. **3 horas** de duración

Para la sesión presencial el proveedor contará con uno o varios expertos docentes en las materias propuestas, que realizarán una exposición magistral del tema, darán a conocer las principales herramientas técnicas de trabajo y presentarán casos de éxito en las AAPP. Los docentes deben aportar un claro valor añadido a nuestra organización a partir de su experiencia profesional, su capacidad docente y sus conocimiento técnicos.

El webinar deberá ser grabado y puesto a disposición por parte del adjudicatario al objeto que aquellos alumnos/as que por razones justificadas no puedan asistir en tiempo y forma al mismo en el día señalado puedan visualizarlo en el plazo máximo de 10 días.

La entidad propondrá la plataforma que ha de utilizarse y los contenidos han de adaptarse a las características de dicha plataforma. La plataforma para la modalidad “on line” deberá contar como mínimo, con las siguientes herramientas básicas:

- Herramientas de comunicación sincrónicas y asíncronas.
- Herramienta de evaluación.
- Herramienta de recursos que permitan integrar diferentes formatos.
- Herramientas de colaboración.
- Herramientas de gestión.
- Herramientas de personalización.
- Deberá ser compatible con el estándar SCORM.
- Deberá cumplir con un perfil específico de usuario.

4.- PLAZO DE EJECUCIÓN:

La ejecución de la Acción Formativa **está prevista que comience a partir del próximo 21 de Septiembre, debiendo en cualquier caso estar finalizada a 30 de noviembre de 2026**, sin perjuicio que si fuere necesario dicho plazo de finalización podría fijarse como máximo hasta el 30/12/2026.

En cualquier caso, el contrato no podrá tener una duración superior a un año ni ser objeto de prórroga, según lo dispuesto en los artículos 29.8 y 118 LCSP.

5.- JUSTIFICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

La oferta deberá cumplir los requisitos exigidos para que en su caso pueda ser solicitada la pertinente bonificación de la Fundación Tripartita (FUNDAE) y su homologación por el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), de conformidad con lo dispuesto en el Art. 4 y concordantes de la Orden de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior de 13/01/2021 (BOJA del 19/01/21).

A tales efectos, junto a la oferta, deberá incorporarse los **currículums académico y profesional de los docentes propuestos**, debidamente firmados, conforme a lo exigido en la citada Orden y al objeto de acreditar su idoneidad para la impartición de la acción formativa, así como su adecuación con el nivel de la actividad y el perfil de los destinatarios. A estos efectos, el profesorado deberá poseer experiencia profesional en la materia y solvencia académica acreditada para impartir la actividad formativa,

Los criterios descritos en nuestro Sistema de Garantías de Calidad a partir de los cuáles se admitirán propuestas son los siguientes:

a) El proveedor. En nuestro Sistema de Garantías de Calidad, recogemos los estándares de calidad asociados a la ejecución de las acciones formativas.

- Ser una Entidad de reconocido prestigio en el ámbito de la formación – entre los clientes de los últimos 3 años deben aparecer empresas públicas y privadas de tamaño similar a AVRA -
- **Entidad de referencia en los contenidos específicos de la acción formativa.**
- Poseer más de 5 años de experiencia en el ámbito de la gestión de la formación y aportar docentes con la necesaria experiencia profesional académica y no académica en cada una de las materias a ofertar.
- Organización con volumen de negocio y capacidad organizativa contrastada que le permita responder a nuestras necesidades formativas.

b) La propuesta: Adecuación y mejora de contenidos propuestos, propuesta metodológica, recursos y material aportado a la acción formativa

c) Propuesta económica: Adecuada a valor de mercado

En el marco de este Sistema de Garantías de Calidad, **no se admitirán** propuestas de Entidades que no cumplan este requisito:

Si las propuestas cumplen con estos criterios, el valor de referencia será el **PRECIO.**