RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE APRUEBA EL MAPA DE COMPETENCIAS BÁSICAS PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA) establece como objetivo prioritario, recogido en la exposición de motivos, «reforzar la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias, para la mejora de la Administración y el progreso de la sociedad, la recualificación de las personas para su adaptación a las nuevas necesidades de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y el desarrollo de la carrera profesional». Por ello, dedica el título IV a la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias, señalando el artículo 46 que el objetivo de la formación y el aprendizaje permanente es la mejora de la Administración y, como consecuencia, de la prestación del servicio público y el progreso de la sociedad mediante la mejora de las competencias del personal, tanto generales como específicas, que contribuyan al desempeño de sus funciones; y en el artículo 49 se dispone que las acciones de formación y aprendizaje deben tener relación con las competencias y práctica profesional del personal a quien se dirigen, responder a los requerimientos detectados y cumplir los demás requisitos establecidos en relación con su contenido, metodología, profesorado, recursos materiales y evaluación.

Con la LFPA se establece la obligación normativa de trabajar con las competencias profesionales, que se convierten en el elemento esencial sobre el que pivota todo el sistema de gestión de personas en la Administración pública andaluza: la carrera profesional -artículo 52 de la LFPA-; la formación el aprendizaje y la acreditación de las competencias –Título IV de la LFPA- y la selección o el acceso al empleo público -Título IX de la LFPA-.

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, recoge en su artículo 9 las características del sistema de competencias y también que se entiende por competencia el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, valores y actitudes que deben poseer las personas empleadas en la Administración Pública para desempeñar sus funciones y tareas según las buenas prácticas.

El mismo artículo clasifica las competencias en básicas, genéricas, técnicas, singulares y digitales, siendo las competencias básicas las que deben tener o desarrollar todas las personas de la Administración desde el inicio de su compromiso como empleadas públicas para el desempeño de cualquier puesto de trabajo.

El IAAP viene trabajando desde 2007 en la elaboración de mapas de competencias, si bien, es el artículo 49 de la LFPA, el que le insta a «consolidar la elaboración de mapas de competencias ligados a la carrera profesional, a la selección y al aprendizaje» y el artículo 9.8 del Decreto 9/2026, de 12 de mayo, el que le considera órgano competente para la gestión y desarrollo del proceso de identificación y descripción de las competencias básicas.

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 1/11

Por ello el IAAP ha elaborado el mapa de las 6 competencias básicas del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, comunes a todo el personal independientemente del puesto de trabajo que se desempeñe, y que han de servir en la aplicación de los diferentes procesos de gestión de recursos humanos: carrera horizontal, evaluación del desempeño, selección, diseño de propuestas e itinerarios formativos, etc.

Las 6 competencias básicas definen los conocimientos, habilidades, valores y aptitudes que necesita toda persona empleada funcionaria en la Administración General de la Junta de Andalucía para desempeñar sus funciones y tareas según las buenas prácticas. Y para su mejor aplicación se describen, con carácter general, para tres roles de trabajo en la organización: soporte o apoyo, técnico y directivo.

La dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública, en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 12.l) del Decreto 277/2009, de 16 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Andaluz de Administración Pública, así como en el marco de la planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía

RESUELVE

1. Aprobar el mapa de **competencias básicas del rol soporte o apoyo en su versión 1 (V1)** para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, que se incorpora como anexo 1 a la presente resolución.

2. Aprobar el mapa de **competencias básicas del rol técnico en su versión 1 (V1)** para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, que se incorpora como anexo 2 a la presente resolución.

3. Aprobar el mapa de **competencias básicas del rol directivo en su versión 1 (V1)** para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, que se incorpora como anexo 3 a la presente resolución.

La presente resolución y sus anexos se publicarán en la página web del Instituto Andaluz de Administración Pública, para general conocimiento, uso y aplicación.

Sevilla, en la fecha de la firma.

EL DIRECTOR

Fdo.: José Loaiza García.

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN		
FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 2/11

ANEXO 1

COMPETENCIAS BÁSICAS DEL ROL SOPORTE O APOYO V1

Competencia 1. Compromiso con el servicio público y la organización

Asumir como propios los principios y valores de la Junta de Andalucía, actuando de forma coherente y con respeto a los mismos. Implicarse activamente en la consecución de objetivos de su organización, mostrando profesionalidad, responsabilidad e integridad en sus actuaciones. Representar con sus acciones a la Junta de Andalucía ante terceros.

Los comportamientos observables del rol soporte o apoyo en la competencia Compromiso con el servicio público y la organización son:

- Conocer y respetar los principios y valores de la Junta de Andalucía, actuando éticamente conforme a los mismos.
- Cumplir con las normas, procesos, procedimientos y tareas marcados por la organización.
- Asegurarse de que su trabajo cumple con los estándares de calidad y plazos de realización establecidos.
- No trasladar problemas de la organización a la ciudadanía o personas usuarias.
- Respetar la confidencialidad de los datos y asuntos que se tratan.

Competencia 2. Orientación a la ciudadanía

Mostrar motivación para conocer y comprender las necesidades de la ciudadanía o personas usuarias, orientando las políticas, proyectos y las acciones a la satisfacción de sus necesidades, requisitos y expectativas.

Los comportamientos observables del rol soporte o apoyo en la competencia Orientación a la ciudadanía son:

- Solicitar información a la ciudadanía o personas usuarias para poder ayudar de forma apropiada.
- Atender con amabilidad las peticiones, consultas o quejas de la ciudadanía o personas usuarias.
- Ser accesible y actuar con cercanía a la ciudadanía o personas usuarias, prestando atención a sus necesidades.
- Orientar a la ciudadanía o personas usuarias para que resuelvan en tiempo y forma sus peticiones y consultas.
- Reaccionar adecuadamente cuando se producen situaciones difíciles en la atención a la ciudadanía o personas usuarias.

Competencia 3. Mejora continua

Buscar mejoras permanentemente, aportando ideas y sugerencias. Aplicar nuevas informaciones, sistemas y/o métodos de trabajo dirigidas a la mejora de la eficacia y eficiencia de los resultados en función de las posibilidades de la Organización.

Los comportamientos observables del rol soporte o apoyo en la competencia Mejora continua son:

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 3/11

- Revisar las prácticas de trabajo para proponer mejoras.
- Aportar sugerencias que permitan simplificar el trabajo.
- Aportar sugerencias que permitan optimizar el tiempo.
- Aportar sugerencias que permitan mejorar el propio desempeño.
- Aplicar las propuestas de mejora establecidas.

Competencia 4. Aprendizaje permanente

Realizar actividades que permitan la actualización continua de los conocimientos y competencias profesionales, así como su aplicación al trabajo para optimizar el desempeño laboral.

Los comportamientos observables del rol soporte o apoyo en la competencia Aprendizaje Permanente son:

- Participar en los procesos de identificación de necesidades formativas llevados a cabo por la organización.
- Realizar acciones de formación y aprendizaje por iniciativa propia.
- Realizar acciones de formación y aprendizaje que le oferta la organización.
- Participar en experiencias de aprendizaje colaborativo e innovación.
- Aplicar en el trabajo los aprendizajes adquiridos.

Competencia 5. Cooperación y colaboración

Trabajar de forma abierta y colaborativa, tanto con el grupo de trabajo propio como con otras personas profesionales, proveedoras y/o usuarias, para alcanzar objetivos comunes, generando y manteniendo relaciones de confianza.

Los comportamientos observables del rol soporte o apoyo en la competencia Cooperación y colaboración son:

- Mantener buenas relaciones interpersonales con el equipo de trabajo.
- Solicitar ayuda de otras personas con las que trabaja cuando la necesita.
- Ofrecer ayuda a otras personas con las que trabaja cuando la necesitan.
- Respetar las opiniones y el comportamiento de las otras personas, aunque sean distintos a los propios.
- Colaborar activamente con otras personas para alcanzar objetivos comunes.

Competencia 6. Flexibilidad y adaptabilidad al cambio

Modificar el comportamiento para dar respuesta a necesidades cambiantes, reajustando las prioridades, adoptando nuevos enfoques y maneras de actuar en función de las nuevas demandas, de forma que se mantengan o mejoren los niveles de efectividad en distintos entornos, con personas diferentes, con tareas distintas y ante problemas diversos.

Los comportamientos observables del rol soporte o apoyo en la competencia Flexibilidad y adaptabilidad al cambio son:

- Aceptar los cambios de manera positiva y constructiva.

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 4/11

- Adaptarse a trabajar con personas distintas a las habituales.
- Aplicar las metodologías y herramientas propuestas por la organización para adaptarse a los cambios.
- Realizar eficaz y eficientemente diversas tareas al mismo tiempo.
- Realizar diferentes tareas en una nueva situación, adoptando los cambios necesarios para lograr resultados.

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN		
FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 5/11

ANEXO 2

COMPETENCIAS BÁSICAS DEL ROL TÉCNICO V1

Competencia 1. Compromiso con el servicio público y la organización

Asumir como propios los principios y valores de la Junta de Andalucía, actuando de forma coherente y con respeto a los mismos. Implicarse activamente en la consecución de objetivos de su organización, mostrando profesionalidad, responsabilidad e integridad en sus actuaciones. Representar con sus acciones a la Junta de Andalucía ante terceros.

Los comportamientos observables del rol técnico en la competencia Compromiso con el servicio público y la organización son:

- Actuar éticamente de acuerdo con los principios y valores de la Junta de Andalucía.
- Mostrar un grado de responsabilidad mayor del estrictamente exigido por su trabajo.
- Desarrollar un trabajo de calidad a pesar de que se puedan producir dificultades u obstáculos.
- No trasladar problemas de la organización a la ciudadanía o personas usuarias.
- Respetar la confidencialidad de los datos y asuntos que se tratan.

Competencia 2. Orientación a la ciudadanía

Mostrar motivación para conocer y comprender las necesidades de la ciudadanía/personas usuarias, orientando las políticas, proyectos y las acciones a la satisfacción de sus necesidades, requisitos y expectativas.

Los comportamientos observables del rol técnico en la competencia Orientación a la ciudadanía son:

- Ofrecer a la ciudadanía o personas usuarias un servicio objetivo, transparente y adaptado a sus necesidades.
- Informar a la ciudadanía o personas usuarias sobre las distintas opciones posibles a la hora de buscar la mejor solución.
- Asegurarse que en situaciones problemáticas se satisfacen tanto los intereses de la ciudadanía o personas usuarias como los de la organización.
- Dedicar tiempo y esfuerzos en conocer las necesidades, expectativas y satisfacción de la ciudadanía o personas usuarias.
- Colaborar en la elaboración de metodologías y procedimientos para mejorar la atención a la ciudadanía.

Competencia 3. Mejora continua

Buscar mejoras permanentemente, aportando ideas y sugerencias. Aplicar nuevas informaciones, sistemas y/o métodos de trabajo dirigidas a la mejora de la eficacia y eficiencia de los resultados en función de las posibilidades de la Organización.

Los comportamientos observables del rol técnico en la competencia Mejora continua son:

- Analizar los problemas o dificultades que surgen durante el desempeño del trabajo para mejorar los resultados.

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 6/11

- Analizar los resultados para mejorar el desempeño del trabajo.
- Buscar información sobre nuevos métodos de trabajo que mejoren los servicios prestados.
- Proponer mejoras en los métodos, procesos y procedimientos para lograr más eficacia, eficiencia y calidad en los resultados.
- Aplicar las propuestas de mejora establecidas.

Competencia 4. Aprendizaje permanente

Realizar actividades que permitan la actualización continua de los conocimientos y competencias profesionales, así como su aplicación al trabajo para optimizar el desempeño laboral.

Los comportamientos observables del rol técnico en la competencia Aprendizaje permanente son:

- Detectar las necesidades de formación que se tienen en el trabajo y buscar cómo cubrirlas.
- Realizar acciones de formación y aprendizaje por iniciativa propia o que le oferta la organización.
- Compartir con compañeros y compañeras los aprendizajes adquiridos.
- Participar en experiencias de aprendizaje colaborativo e innovación.
- Aplicar en el trabajo los aprendizajes adquiridos.

Competencia 5. Cooperación y colaboración

Trabajar de forma abierta y colaborativa, tanto con el grupo de trabajo propio como con otras personas profesionales, proveedoras y/o usuarias, para alcanzar objetivos comunes, generando y manteniendo relaciones de confianza.

Los comportamientos observables del rol técnico en la competencia Cooperación y colaboración son:

- Compartir experiencias, conocimientos e ideas con las personas con las que trabaja.
- Implicarse en las reuniones de los grupos de trabajo, preparándolas, exponiendo sus ideas y respetando las opiniones de las otras personas.
- Buscar el consenso y el acuerdo dentro de los grupos de trabajo.
- Fomentar la colaboración dentro del propio equipo y con el resto de las personas de la unidad y la organización.
- Construir y mantener una red de colegas y contactos para lograr avances en los objetivos e intereses compartidos.

Competencia 6. Flexibilidad y adaptabilidad al cambio

Modificar el comportamiento para dar respuesta a necesidades cambiantes, reajustando las prioridades, adoptando nuevos enfoques y maneras de actuar en función de las nuevas demandas, de forma que se mantengan o mejoren los niveles de efectividad en distintos entornos, con personas diferentes, con tareas distintas y ante problemas diversos.

Los comportamientos observables del rol técnico en la competencia Flexibilidad y adaptabilidad al cambio son:

- Responder constructivamente a las solicitudes de cambios de enfoque, métodos, etc.

Es copia auténtica de documento electrónico

- Adaptarse fácilmente a actividades y responsabilidades cambiantes.
- Aplicar los cambios que le son propuestos en sus objetivos y tareas.
- Trabajar adecuadamente con métodos, técnicas, y herramientas que cambian con frecuencia y que han de aprenderse con rapidez.
- Trabajar de forma eficaz y eficiente con personas diferentes a las habituales.

Es copia auténtica de documento electrónico

ANEXO 3

COMPETENCIAS BÁSICAS DEL ROL DIRECTIVO V1

Competencia 1. Compromiso con el servicio público y la organización

Asumir como propios los principios y valores de la Junta de Andalucía, actuando de forma coherente y con respeto a los mismos. Implicarse activamente en la consecución de objetivos de su organización, mostrando profesionalidad, responsabilidad e integridad en sus actuaciones. Representar con sus acciones a la Junta de Andalucía ante terceros.

Los comportamientos observables del rol directivo en la competencia Compromiso con el servicio público y la organización son:

- Demostrar una conducta ética.
- Alinear sus objetivos y actuaciones con los principios y valores de la Junta de Andalucía.
- Transmitir la misión, visión, principios y valores de la Junta de Andalucía a las personas con las que colabora.
- Transmitir una imagen positiva de la Junta de Andalucía y de su organización cuando se relaciona con personas externas a la misma.
- Asumir responsabilidades e iniciativas para alcanzar los objetivos de la organización.

Competencia 2. Orientación a la ciudadanía

Mostrar motivación para conocer y comprender las necesidades de la ciudadanía/personas usuarias, orientando las políticas, proyectos y las acciones a la satisfacción de sus necesidades, requisitos y expectativas.

Los comportamientos observables del rol directivo en la competencia Orientación a la ciudadanía son:

- Planificar sus actividades y las del equipo considerando las necesidades y expectativas de la ciudadanía o personas usuarias.
- Definir indicadores que aporten información sobre el grado de satisfacción de la ciudadanía o personas usuarias.
- Realizar un seguimiento continuo de la atención proporcionada a la ciudadanía o personas usuarias.
- Mantener relaciones con la ciudadanía o personas usuarias para el intercambio de información y servicios.
- Dirigir el desarrollo de metodologías y procedimientos para mejorar la atención a la ciudadanía.

Competencia 3. Mejora continua

Buscar mejoras permanentemente, aportando ideas y sugerencias. Aplicar nuevas informaciones, sistemas y/o métodos de trabajo dirigidas a la mejora de la eficacia y eficiencia de los resultados en función de las posibilidades de la Organización.

Los comportamientos observables del rol directivo en la competencia Mejora continua son:

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 9/11

- Iniciar acciones que permitan anticiparse a las necesidades de la ciudadanía o personas usuarias para mejorar la calidad de los servicios.
- Impulsar y dirigir nuevos métodos, procesos, procedimientos y acciones para mejorar la eficacia y la eficiencia de los resultados.
- Generar e implementar estrategias y herramientas para incrementar la mejora continua de la organización.
- Alentar y reconocer las iniciativas y propuestas realizadas por las personas colaboradoras.
- Liderar la aplicación de las propuestas de mejora establecidas.

Competencia 4. Aprendizaje permanente

Realizar actividades que permitan la actualización continua de los conocimientos y competencias profesionales, así como su aplicación al trabajo para optimizar el desempeño laboral.

Los comportamientos observables del rol directivo en la competencia Aprendizaje permanente son:

- Detectar y comunicar las necesidades de formación propias y de las personas con las que colabora.
- Realizar acciones de formación y aprendizaje por iniciativa propia o que le oferta la organización.
- Buscar información sobre buenas prácticas profesionales que llevan a cabo otras organizaciones, para aplicarlas en la suya.
- Aplicar métodos de gestión del conocimiento para potenciar un mayor aprendizaje y desarrollo de personas y equipos.
- Favorecer la creación de grupos de mejora y espacios de aprendizaje colaborativo e innovación.

Competencia 5. Cooperación y colaboración

Trabajar de forma abierta y colaborativa, tanto con el grupo de trabajo propio como con otras personas profesionales, proveedoras y/o usuarias, para alcanzar objetivos comunes, generando y manteniendo relaciones de confianza.

Los comportamientos observables del rol directivo en la competencia Cooperación y colaboración son:

- Crear un entorno de trabajo que fomente la igualdad, la diversidad y la inclusión.
- Fomentar la creación de equipos autónomos, eficaces y eficientes, alineados en torno a objetivos comunes.
- Promover la cooperación entre personas, equipos y unidades manteniendo relaciones positivas en todos los entornos.
- Promover la colaboración entre personas, equipos y unidades para el desarrollo de actividades y proyectos específicos.
- Establecer y mantener una red de relaciones y alianzas con profesionales de la propia organización o de otras organizaciones, entidades y empresas.

Competencia 6. Flexibilidad y adaptabilidad al cambio

Es copia auténtica de documento electrónico

Modificar el comportamiento para dar respuesta a necesidades cambiantes, reajustando las prioridades, adoptando nuevos enfoques y maneras de actuar en función de las nuevas demandas, de forma que se mantengan o mejoren los niveles de efectividad en distintos entornos, con personas diferentes, con tareas distintas y ante problemas diversos.

Los comportamientos observables del rol directivo en la competencia Flexibilidad y adaptabilidad al cambio son:

- Promover cambios en los métodos, procesos y sistemas de trabajo para adaptarlos a las prioridades de la organización y del entorno.
- Impulsar y liderar los cambios como elemento de evolución de la organización.
- Prever y afrontar las resistencias de las personas implicadas en los cambios antes de impulsarlos.
- Crear planes efectivos para gestionar el cambio y responder rápidamente a situaciones críticas.
- Ayudar a sus personas colaboradoras y colegas a comprender la importancia y beneficios de los cambios.

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LOAIZA GARCIA	19/09/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmP6GT8BBVDNJH9EY4LAWKQ7DJY	PÁG. 11/11	