

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'INTERIOR I SEGURETAT PÚBLICA

Acord GOV/276/2025, de 2 de desembre, pel qual s'aproven les normes d'aplicació i de distribució del complement de productivitat en l'exercici 2025 per al Cos de Mossos d'Esquadra

L'article 103.1.c del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, regula el complement de productivitat. Aquesta retribució complementària es defineix com la que retribueix el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari o funcionària desenvolupa el seu treball. La seva regulació es complementa cada any amb la llei de pressupostos de la Generalitat corresponent, i amb les normes i directrius que dicta el Govern per a la seva aplicació concreta.

La Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, estableix el complement de productivitat com a retribució complementària dels funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra i determina que l'aplicació de les retribucions s'efectua d'acord amb la normativa dels funcionaris de la Generalitat.

Mitjançant l'Acord de 25 de març de 2025, el Govern ha aprovat les directrius d'aplicació i distribució del complement de productivitat per al 2025, aplicable al personal de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic i al personal laboral del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, en els termes que estableix l'article 42 d'aquest Conveni col·lectiu.

Aquest Acord remet al de 12 de març de 2024, pel qual el Govern va ratificar l'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 31 de gener de 2024, que ratificava, al seu torn, l'Acord del Grup de Treball de Productivitat de 22 de gener de 2024, en relació amb l'establiment d'un nou sistema 360° d'avaluació de competències i d'avaluació de l'assoliment d'objectius prèviament predeterminats, individuals i col·lectius, i del qual restava exclòs el Cos de Mossos d'Esquadra.

El Cos de Mossos d'Esquadra resta exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord en atenció al que estableix el punt 2 de la directriu primera pel que fa a l'àmbit d'aplicació, que determina que en resten exclosos el personal eventual, el personal laboral amb funcions docents en centres docents de titularitat del Departament d'Educació i Formació Professional i els col·lectius de l'àmbit d'administració i tècnic que disposin d'un sistema de productivitat singular aprovat pel Govern de la Generalitat.

No obstant això, es considera necessari incorporar a la valoració de competències la seva avaluació i l'assoliment d'objectius per tal d'adequar el model als requeriments per al seu reconeixement. Així, el model emprat que ha de determinar la distribució i la percepció del complement de productivitat haurà de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què es desenvolupin les funcions del lloc de treball, així com l'assoliment d'objectius de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra descrits en el Pla d'acció del Departament d'Interior i Seguretat Pública de la XV legislatura.

Aquest nou model de productivitat serà el mètode per determinar la distribució i la percepció del complement de productivitat. D'una banda, defineix i avalua les competències professionals i personals i, d'altra banda, aquest nou sistema d'avaluació es complementa amb l'assoliment d'objectius definits en el Pla d'acció departamental i que es concreten en les mesures o actuacions prèviament predeterminades i incloses en els plans específics departamentals.

Les competències objecte d'avaluació les determina prèviament l'organització, es recullen en una acta d'avaluació i són diferents en funció de si l'empleat ocupa un lloc de comandament o no.

Els objectius que han d'assolir els empleats durant el període d'avaluació s'expressen per escrit, i també es defineixen les mesures que han d'executar i el seu grau d'assoliment, que s'ha de verificar al final del període d'avaluació.

En conseqüència, el Govern ha de dictar les normes i directrius per a l'aplicació concreta del complement de productivitat per al col·lectiu de funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra. El complement de productivitat és un sistema de retribució variable que té com a objectiu, en el marc del sistema d'avaluació de l'acompliment, la millora contínua de les persones i de l'organització, i la seva percepció està vinculada a l'assoliment de les competències prèviament determinades i els objectius establerts.

CVE-DOGC-A-25336067-2025

L'Ordre per la qual s'aprova el Pla general d'avaluació del Cos de Mossos d'Esquadra, de 10 de novembre de 1997, regula el programa PGA-02: Mòdul de productivitat, per complir els acords del Govern en matèria de complement de productivitat. Per dur a terme aquesta avaluació s'ha d'elaborar una acta individual en què constin un seguit de factors que s'han d'ajustar a les directrius marcades pel Govern. L'estructuració jeràrquica del Cos de Mossos d'Esquadra determina que el sistema d'avaluació que s'ha d'utilitzar sigui en forma de cascada i delimita qui ha d'avaluar cada individu per raó del seu grau de comandament.

Les quanties màximes individuals que s'han de percebre en concepte de complement de productivitat per a aquest any 2025 tenen caràcter excepcional, atès que acumulen crèdits que no es van abonar l'any 2024. Així, la despesa associada al complement és l'equivalent al 5% dels crèdits pressupostaris, si bé per a aquest exercici s'acumula, amb caràcter excepcional, l'equivalent al 2,5% que no es va abonar l'any 2024.

Per als exercicis posteriors, la despesa associada al complement serà l'equivalent al 5% dels crèdits pressupostaris destinats a productivitat.

En la sessió del dia 16 d'octubre de 2025 s'ha informat de la proposta el Consell de la Policia – Mossos d'Esquadra, que és l'òrgan de representació paritària de la Generalitat i dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra que té entre les seves funcions la de participar en l'establiment de les condicions de prestació del servei dels funcionaris, així com la de presentar propostes de mesures relatives a la política de personal del Cos.

D'acord amb el que disposa l'article 5.e del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb l'informe previ de la Comissió Tècnica de la Funció Pública, i després d'haver informat el Consell de la Policia – Mossos d'Esquadra;

Per tot això, a proposta del la consellera d'Interior i Seguretat Pública, el Govern

Acorda:

—1 Aprovar les normes i directrius per a l'aplicació i distribució del complement de productivitat en l'exercici 2025 per al Cos de Mossos d'Esquadra, que consten a l'annex.

—2 Autoritzar els departaments de la Presidència, d'Economia i Finances i d'Interior i Seguretat Pública perquè adoptin les mesures oportunes per aplicar i difondre el contingut d'aquest Acord.

—3 Publicar aquest Acord en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 2 de desembre de 2025

Javier Villamayor Caamaño

Secretari del Govern

Annex

Normes i directrius per a l'aplicació i distribució del complement de productivitat en l'exercici 2025 per al Cos de Mossos d'Esquadra

Primera

Àmbit d'aplicació i personal exclòs

CVE-DOGC-A-25336067-2025

Aquestes normes són aplicables als funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra.

No han de percebre el complement de productivitat:

- a) El personal que hagi estat objecte d'una sanció disciplinària ferma en via administrativa, per falta greu o molt greu.
- b) El personal que hagi prestat serveis a l'Administració de la Generalitat per un període inferior a la meitat del període objecte d'avaluació, llevat del personal que s'hagi jubilat o que hagi estat baixa per defunció, al qual no s'aplicarà el requisit mínim de temps de prestació efectiva de serveis.
- c) Les persones que es trobin en la fase de pràctiques de les convocatòries d'accés a places de la categoria de mosso/a del Cos de Mossos d'Esquadra.

Segona

Determinació de la quantia del complement

2.1 La quantia màxima individual que s'ha de percebre en concepte de complement de productivitat, que en cap cas pot tenir caràcter lineal, es determina en funció del grup i subgrup professional i, sens perjudici del descompte de les absències i de la deducció proporcional al temps de serveis prestats de manera efectiva durant el període objecte d'avaluació i del resultat de l'avaluació individual, és la mateixa que la que s'estableix per al personal funcionari de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic. Per a l'any 2025 és la següent:

Grup	Import per a 2025
Personal funcionari del grup A, subgrup A1	1.798,60 €
Personal funcionari del grup A, subgrup A2	1.555,23 €
Personal funcionari del grup C, subgrup C1	1.167,67 €

2.2 La despesa associada al complement representa el 5% dels crèdits pressupostaris. Tanmateix, en l'exercici actual s'hi incorpora, amb caràcter excepcional, l'import corresponent al 2,5% que va quedar pendent d'abonament durant l'any 2024.

Per als exercicis següents, la despesa vinculada al complement es determinarà en un 5% dels crèdits pressupostaris destinats a productivitat.

Tercera

Factors i conceptes per a la valoració del complement

3.1 El complement de productivitat es percep a partir de l'avaluació de competències professionals i personals i de l'assoliment dels objectius determinats en el Pla d'actuació departamental per a cada una de les famílies professionals del CME i establerts per la Direcció General de la Policia, segons si es tracta d'empleats que ocupen llocs de comandament o no.

3.2 La puntuació final individual obtinguda del sumatori de les puntuacions assolides en les avaluacions de competències i objectius determina el resultat per a cada treballador o treballadora i la percepció, si escau, del complement de productivitat que se'n deriva.

Quarta

Sistema d'avaluació de competències

CVE-DOGC-A-25336067-2025

4.1 Llocs de comandament

S'avaluen competències en planificació i organització, orientació a la qualitat, direcció i desenvolupament de persones, flexibilitat i gestió del canvi i l'assoliment d'objectius, que es defineixen d'acord amb el següent:

- a) Planificació i organització: es valora la capacitat per planificar les tasques, les accions i els projectes que s'han de desenvolupar, personalment o en equip, per tal d'assolir uns resultats eficaços, és a dir, en el termini adequat, amb qualitat i emprant els recursos necessaris.
- b) Orientació als resultats i orientació a la qualitat: es valora la capacitat per garantir que el servei prestat sigui de qualitat, amb el mínim de recursos i desgast, mitjançant sistemes d'indicadors, seguiment continuat i mecanismes per conèixer la satisfacció de les persones usuàries internes o externes.
- c) Direcció i desenvolupament de persones: es valora la capacitat per dirigir equips i aconseguir que les aportacions que fan contribueixin a la consecució de resultats per part de l'organització.
- d) Flexibilitat i gestió del canvi: es valora la capacitat per donar resposta a necessitats canviants, reajustant les prioritats i les funcions, i la disposició per acceptar nous enfocaments i canvis, evolucionant d'acord amb les demandes de la societat.

4.2 Resta de llocs de treball

S'avaluen l'orientació a la qualitat i a la millora, la iniciativa, l'adaptabilitat i la capacitat de treball en equip i l'assoliment d'objectius que es defineixen d'acord amb el següent:

- a) Orientació a la qualitat i a la millora: es valora la capacitat de treballar amb eficàcia i eficiència per assolir els objectius establerts, garantint la qualitat dels resultats. Així mateix, es promou una actitud proactiva envers la millora contínua, identificant oportunitats d'optimització i aplicant canvis que contribueixin al progrés individual i col·lectiu.
- b) Iniciativa: es valora la capacitat per actuar de manera autònoma i proactiva per resoldre de manera eficaça les situacions que sorgeixen en el dia a dia de l'activitat professional. També es valora la capacitat per emprendre i assumir decisions per compte propi en el desenvolupament de les funcions i responsabilitats, tenint en compte l'àmbit professional.
- c) Adaptabilitat: es valora la capacitat per ajustar-se a situacions noves i canviants en el lloc de treball, acceptar nous enfocaments i canvis, i adaptar-se i treballar eficaçment en situacions diferents i variades.
- d) Treball en equip: s'avalua la capacitat per participar activament en un equip o grup de treball, col·laborar-hi i coordinar-s'hi; tenir disposició per integrar-s'hi i fer que els altres també s'hi integrin, i potenciar la participació i la cohesió de l'equip o grup de treball per tal d'assolir els objectius comuns.

Cinquena

Sistema d'avaluació d'objectius

5.1 D'acord amb el Pla d'acció departamental, en una societat cada cop més exposada a riscos diversos i interconnectats, en procés de canvi constant, la seguretat esdevé un pilar essencial per assegurar la resiliència col·lectiva. Reforçar la seguretat és clau per protegir el sistema democràtic i garantir els drets i llibertats de la ciutadania, ja que, sense seguretat, la llibertat i la igualtat queden seriosament amenaçades.

Per això, cal actuar amb decisió en àmbits estratègics com la lluita contra el crim organitzat, la delinqüència i la ciberdelinqüència, el terrorisme, els discursos d'odi i la discriminació, el tràfic i l'explotació de persones, el respecte a les normes de convivència i civisme, la violència de gènere, les agressions sexuals i LGTBIfòbiques, la gestió de grans emergències i catàstrofes, la protecció del medi ambient, la mobilitat i la prevenció d'accidents.

5.2 Els objectius es distingeixen segons s'adrecin a:

a) Llocs de comandament:

S'avalua l'assoliment dels objectius establerts i la implementació de les mesures que s'hi descriuen, alinear l'equip per assolir-los, distribuir els recursos de manera eficient i fer-ne el seguiment mitjançant indicadors que permetin avaluar el grau de compliment.

b) Resta de llocs de treball:

S'avalua l'assoliment de les mesures descrites i la participació i contribució en l'assoliment dels objectius que

CVE-DOGC-A-25336067-2025

s'hi estableixen mitjançant una gestió adequada dels recursos i una alineació clara amb les prioritats de la unitat.

5.3 Amb aquesta finalitat, s'han establert per a la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra els objectius següents, entre d'altres:

a) Millorar la seguretat de les persones i els seus béns, garantir-ne els drets i les llibertats i afavorir la igualtat i la cohesió social.

Aquest objectiu s'adreça a les famílies professionals del CME de seguretat ciutadana, investigació i suport tècnic bàsic.

Les actuacions dutes a terme per assolir aquest objectiu dins de cada unitat passen per executar les mesures dels plans específics d'acord amb el que determini la Direcció General de la Policia.

L'avaluació individualitzada de la contribució a l'assoliment d'aquest objectiu es durà a terme en relació amb les 37 mesures del Pla d'acció departamental, d'acord amb els indicadors elaborats pel Gabinet Tècnic del Departament d'Interior i Seguretat Pública i en funció de la pertinença a les famílies professionals del CME i de les funcions assignades.

El compliment de l'objectiu serà supervisat segons l'ordre de jerarquia, en els nivells organitzatius següents: prefectura de la policia, comissaria superior, regió policial / comissaria general, divisió, àrea i unitat.

b) Reforçar l'atenció a les víctimes i la protecció de les persones més vulnerables, amb programes i serveis específics que assegurin un suport integral.

Aquest objectiu s'adreça a les famílies professionals del CME de seguretat ciutadana, investigació i suport tècnic bàsic que tenen assignades aquestes funcions.

Les actuacions dutes a terme per assolir aquest objectiu, dins de cada unitat, passen per executar les mesures per implementar el model integral d'atenció a la víctima a tot el territori i promoure la prevenció i abordatge de les violències masclistes des de la perspectiva de la seguretat.

L'avaluació individualitzada de la contribució a l'assoliment d'aquest objectiu es durà a terme en relació amb les 5 mesures del Pla d'acció departamental, d'acord amb els indicadors elaborats pel Gabinet Tècnic del Departament d'Interior i Seguretat Pública i en funció de la pertinença a les famílies professionals del CME i de les funcions assignades.

El compliment de l'objectiu serà supervisat segons l'ordre de jerarquia, en els nivells organitzatius següents: prefectura de la policia, comissaria superior, regió policial / comissaria general, divisió, àrea i unitat.

c) Avançar cap a una mobilitat més segura i sostenible i reduir un 50% les víctimes mortals de trànsit l'any 2030, amb la Visió Zero l'any 2050, mitjançant la millora de la gestió del trànsit, l'educació viària i el control de la sinistralitat.

Aquest objectiu s'adreça a la família professional de trànsit.

Les actuacions dutes a terme per assolir aquest objectiu, dins de cada unitat, passen per executar les mesures de prevenció i reducció de comportaments de risc en la mobilitat mitjançant un control dinàmic de la seguretat viària.

L'avaluació individualitzada de la contribució a l'assoliment d'aquest objectiu es durà a terme en relació amb les 5 mesures del Pla d'acció departamental, d'acord amb els indicadors elaborats pel Gabinet Tècnic del Departament d'Interior i Seguretat Pública i en funció de la pertinença a les famílies professionals del CME i de les funcions assignades.

Sisena

Puntuació global de la valoració

Dins del sistema d'avaluació, la puntuació final que assoleixi la persona avaluada podrà oscil·lar entre els 0 i els 100 punts, els quals es distribueixen entre cada instrument d'avaluació. L'any 2025 les competències es valoren fins a 60 punts com a màxim i els objectius es valoren fins a 40 punts com a màxim. Per a l'any 2026 les competències es valoraran fins a 55 punts com a màxim i els objectius, fins a 45 punts com a màxim.

Les competències i els objectius es valoraran en diferents nivells segons el grau d'assoliment. L'import màxim es percebrà a partir d'una puntuació total de 90 punts

Setena

Proporcionalitat del complement

El complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei o la jornada realitzada. En conseqüència, s'han de deduir les absències del lloc de treball de la quantia individual que s'ha de percebre en concepte de complement de productivitat.

Per al còmput de les deduccions i exclusions, es considera el període d'avaluació menys el total de dies d'absència que s'han de deduir a cada persona.

A l'efecte de percebre el complement de productivitat, no es dedueixen les absències del lloc de treball motivades per les causes següents:

- Permís per naixement per a la mare biològica.
- Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, i acolliment o adopció de fills.
- Permís per adopció i per guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.
- Permís per paternitat.
- Permís per lactància de fills més petits de dotze mesos.
- Permís per dol gestacional.
- Permís per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part.
- Permís per atendre fills amb discapacitats.
- Permís prenatal.
- Permís per mort, accident, hospitalització, malaltia greu o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Permís per matrimoni o inici de la convivència.
- Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Baixa per incapacitat motivada per accident de treball o malaltia professional.
- Permís per deures inexcusables de caràcter públic.
- Permís per reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
- Permís per reducció de jornada per cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.
- Permís per situacions de violència de gènere.
- Excedència voluntària per violència de gènere, violència per terrorisme i violència sexual, durant els dos primers mesos.
- Permís per fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral com a conseqüència d'activitat terrorista.
- Permís per assumptes personals.
- Vacances.
- Permís de protecció a la maternitat que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Permís per reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor afectat de càncer o una altra malaltia greu.
- Crèdit horari sindical.
- Absència per accident laboral o risc laboral.
- Absència justificada del lloc de treball d'una jornada laboral diària per a la realització de proves diagnòstiques

CVE-DOGC-A-25336067-2025

considerades invasives.

- Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.

Vuitena

Òrgans encarregats d'aplicar els criteris de valoració

La persona titular de la Secretaria General del Departament d'Interior i Seguretat Pública dirigeix i coordina el procés de distribució del complement de productivitat a què fa referència aquest Acord.

Els criteris de valoració de les competències que estableix aquest Acord els ha d'aplicar la persona titular de la Secretaria General del Departament d'Interior i Seguretat Pública, a proposta dels superiors jeràrquics de les persones valorades.

Novena

Període avaluable

El període d'avaluació és el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2025. Durant el mes de gener i fins al 15 de febrer de l'any següent es durà a terme el procés íntegre de valoració, incloses les discrepàncies que pugui manifestar la persona objecte de l'avaluació.

Desena

Gestió del procediment d'avaluació

10.1 Pel que respecta a l'avaluació de competències, els superiors jeràrquics del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord han de formalitzar l'acta de valoració individual en els models que s'ajunten com a annex I (Acta d'avaluació de llocs de comandament) i annex II (Acta d'avaluació de llocs que no són de comandament).

L'acta d'avaluació individual ha de tenir assignada una puntuació d'acord amb la valoració rebuda. Aquesta puntuació es ponderarà fins a 60 punts com a màxim, d'acord amb el pes que tenen les competències sobre el total del model d'avaluació.

10.2 Quant a l'avaluació d'objectius, els superiors jeràrquics del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord han de formalitzar el document de valoració individual de l'assoliment d'objectius.

La determinació de les actuacions que s'han de dur a terme a efectes de la seva avaluació correspon a la Comissaria General d'Inspecció i Avaluació.

Els objectius es valoren fins a 40 punts com a màxim, que s'atorguen sota criteris de proporcionalitat d'acord amb els percentatges d'assoliment següents:

- Del 21% al 40%: 10 punts
- Del 41% al 60%: 20 punts
- Del 61% al 80%: 30 punts
- Més del 80%: 40 punts

10.3 No es percep el complement de productivitat quan la puntuació total assignada és inferior a 75 punts en llocs de comandament o a 70 punts en la resta de personal.

10.4 L'import que s'ha de percebre en concepte de productivitat és el resultat d'aplicar el percentatge d'assoliment total a l'import que fixa la norma segona en funció del grup de pertinença. L'import màxim es percep a partir d'una puntuació total de 90 punts. A l'efecte d'abonar el complement de productivitat, s'han de tenir en compte el temps de serveis prestats, la jornada treballada durant el període objecte d'avaluació i els criteris de proporcionalitat de la norma setena.

10.5 El personal ha de ser informat sobre les valoracions que ha rebut dels superiors jeràrquics i pot fer constar les al·legacions que consideri oportunes en el termini de deu dies hàbils. En cas que no estigui conforme amb les valoracions rebudes, la persona titular de la Secretaria General del Departament d'Interior i

CVE-DOGC-A-25336067-2025

Seguretat Pública hi ha de dictar una resolució.

10.6 El procés d'avaluació, que es tramita mitjançant el portal ATRI, ha de finalitzar, com a màxim, el 15 de febrer de 2026, i l'abonament del complement, si escau, s'ha de formalitzar en la nòmina del mes d'abril de 2026.

Onzena

Informació al Consell de la Policia

El Consell de la Policia ha de rebre informació sobre el procés d'avaluació.

Dotzena

Publicitat de les quanties atorgades

Els complements de productivitat han de ser de coneixement públic per a la resta de personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord. La Secretaria General ha de garantir l'accés del personal interessat a les llistes definitives d'incentiu de productivitat.

Així mateix, en el full de nòmina corresponent al mes d'abril de 2026 s'hi ha de fer constar de manera clara i separada l'import del complement de productivitat.

Annex I. Acta d'avaluació de llocs de comandament

Acta d'avaluació		
Dades de la persona avaluada		
Nom i cognoms	NIF	Cos de Mossos d'Esquadra
1. Avaluació		
Avaluació de les competències (fins a 60 punts)	Nivell	Puntuació
Planificació i organització: es valora la capacitat per planificar les tasques, les accions i els projectes que s'han de desenvolupar, personalment o en equip, per tal d'assolir uns resultats eficaços, és a dir, en el termini adequat, amb qualitat i emprant els recursos necessaris.		
No planifica l'activitat de la unitat, ni organitza les tasques tenint en compte els recursos necessaris. No prioritza de manera adequada les diferents tasques a desenvolupar, actua d'acord amb el més immediat. No fa un seguiment proper de l'activitat de la unitat, per la qual cosa no anticipa problemàtiques o escenaris de risc, ni adapta la planificació a aquests canvis.	0 - 6	
Planifica l'activitat de la unitat i organitza les tasques tenint en compte els recursos necessaris. Estableix terminis i objectius temporals de manera raonable i disposa d'un sistema de seguiment de l'activitat de l'equip que li permet anticipar problemàtiques o escenaris de risc i reajustar les planificacions.	7 - 13	
Planifica i organitza les activitats a mitjà i llarg termini i preveu els recursos necessaris per assolir els objectius. Determina les prioritats de manera encertada, tenint en compte els recursos, i fa el seguiment del desenvolupament dels projectes/serveis de la unitat. Detecta biaixos respecte de la planificació inicial, de manera que s'anticipa als possibles problemes i proposa els reajustaments necessaris. Comparteix el sistema de planificació amb l'equip i en fa el seguiment.	14-20	

CVE-DOGC-A-25336067-2025

Orientació als resultats i orientació a la qualitat: es valora la capacitat per orientar la feina a l'assoliment dels objectius amb la màxima qualitat i la mínima despesa de recursos possible; en definitiva, amb l'eficàcia necessària per donar el millor servei a la ciutadania.

No té clars els objectius de la unitat que lidera. Presenta dificultats per alinear l'equip i orientar-lo a l'assoliment d'aquests objectius, i també per distribuir els recursos de manera eficient. Mostra indecisió i/o poca concentració en la tasca, fet pel qual genera inoperàncies. No determina indicadors per poder avaluar el nivell d'assoliment dels objectius i la qualitat dels serveis, i no en fa cap tipus de seguiment. No té en compte el grau de satisfacció de les persones usuàries respecte al servei prestat.	0 - 6	
Estableix els objectius de la seva unitat i alinea el seu equip per tal que s'assoleixin, amb els recursos disponibles i en els terminis establerts. Treballa amb un mínim d'indicadors que li permeten avaluar i supervisar el nivell d'assoliment dels objectius i la qualitat dels serveis. Orienta l'actuació professional a la satisfacció de les persones usuàries internes o externes.	7 - 13	
Vetlla perquè la seva unitat o àrea assoleixi els objectius amb el mínim de recursos i desgast i, alhora, s'orienti a la qualitat. Disposa d'un sistema d'indicadors consistent, que li permet conèixer el grau d'assoliment dels resultats i fer-ne un seguiment de prop. Es mostra amatent a les dades i inputs del seu entorn, valora l'impacte en els seus propòsits d'àrea i reconduïx l'equip, orientant-lo a la màxima eficiència. El preocupa la millora contínua i empra mecanismes per conèixer el grau de satisfacció de les persones usuàries internes o externes respecte al servei prestat.	14 - 20	

Direcció i desenvolupament de persones: es valora la capacitat per dirigir equips i aconseguir que les seves aportacions contribueixin a la consecució de resultats per part de l'organització.

No transmet directrius clares respecte de la feina que ha de desenvolupar l'equip. No involucra l'equip en les diferents tasques ni el manté informat dels projectes/serveis i del seu estat de desenvolupament. No genera consensos en la unitat i, davant un possible conflicte de relació, no té eines per resoldre'l. No utilitza els mateixos criteris per avaluar les persones de l'equip, ni detecta potencialitats en les diferents persones que l'integren. No és coherent quan dona un reforç positiu/negatiu a les persones de l'equip.	0 - 6	
Defineix les tasques a desenvolupar per les persones de l'equip; les involucra en els diferents projectes o serveis, i les manté informades. Distribueix les tasques en funció dels punts forts de les persones de l'equip i les disponibilitats del moment. Dona confiança a l'equip per treballar amb autonomia, alhora que es mostra assertiu quan cal. Adapta el seu estil de direcció a les diferents persones de la unitat. Fomenta l'intercanvi d'informació i la gestió del coneixement en l'equip.	7 - 13	
Lidera l'equip orientant-lo a l'eficàcia i valora l'execució de les tasques de l'equip i els resultats assolits. Genera un clima de treball de confiança i fomenta la col·laboració i participació en l'aportació d'idees i propostes. Conscient del seu rol, respecta les àrees de responsabilitat de les persones del seu equip, i es mostra assertiu, amb fermesa, davant dels aspectes que cal reconduir. Alhora, es mostra empàtic i comprensiu. Procura en el seu equip la cohesió i la motivació per la feina: detecta mancances, identifica àrees de millora i proposa actuacions per desenvolupar-les.	14 - 20	

Avaluació d'objectius (fins a 40 punts)

Objectius: s'avalua l'assoliment dels objectius establerts en la norma 5a de l'annex de l'Acord del Govern i la implementació de les mesures que s'hi descriuen, alinear l'equip per aconseguir-los, distribuir els recursos de manera eficient i fer-ne el seguiment mitjançant indicadors que permetin avaluar el grau de compliment.

Grau d'assoliment d'objectius	0 - 9	
	10 - 19	
	20 - 29	
	30 - 40	

CVE-DOGC-A-25336067-2025

Puntuació total		

Annex II. Acta d'avaluació de llocs que no són de comandament

Acta d'avaluació		
Dades de la persona avaluada		
Nom i cognoms	NIF	Cos de Mossos d'Esquadra
1. Avaluació		
Avaluació de les competències (fins a 60 punts).	Nivell	Puntuació
Orientació a la qualitat i a la millora: es valora la capacitat de treballar amb eficàcia i eficiència per assolir els objectius establerts, garantint la qualitat dels resultats. Així mateix, es promou una actitud proactiva envers la millora contínua, identificant oportunitats d'optimització i aplicant canvis que contribueixin al progrés individual i col·lectiu.		
No és capaç de resoldre les tasques encomanades amb eficàcia i eficiència, ni aconsegueix complir terminis ni compromisos. No vetlla per la qualitat de la seva feina ni per donar un bon servei a les persones usuàries.	0 - 6	
Compleix els objectius establerts amb la qualitat requerida, amb els recursos disponibles i en els terminis establerts. Orienta l'actuació professional a la satisfacció de les persones usuàries internes o externes.	7 - 13	
Treballa amb l'objectiu d'obtenir la màxima qualitat en la feina. Fa ús dels recursos de què disposa amb un criteri de màxima eficiència. Proposa millores en els processos que gestiona o en què intervé a partir de l'anàlisi dels problemes o mancances i de les oportunitats. Planteja mecanismes per recollir els requeriments i el nivell de satisfacció de les persones usuàries o destinataris de la feina.	14 - 20	
Iniciativa: es valora la capacitat per actuar de manera autònoma i proactiva per resoldre de manera eficaç les situacions que sorgeixen en el dia a dia de l'activitat professional. També es valora la capacitat per emprendre i assumir decisions per compte propi en el desenvolupament de les funcions i responsabilitats, tenint en compte l'àmbit professional.		
Té dificultats per decidir de manera autònoma les accions que cal dur a terme malgrat les instruccions rebudes sobre els objectius pautats. No aconsegueix resoldre situacions ordinàries sense haver de consultar el comandament.	0 - 6	
Resol les tasques que té assignades, cercant els recursos disponibles. Dins del seu àmbit d'actuació, pren decisions encertades, de manera autònoma i sense necessitat de supervisió.	7 - 13	
Davant de situacions noves, crítiques o imprevistes, identifica mancances, problemes i oportunitats i proposa millores dins els límits coherents d'actuació del seu lloc de treball. Resol les situacions de manera autònoma, s'anticipa i es prepara per fer front a oportunitats o problemes a mitjà i llarg termini, a través de solucions innovadores o sistemes de treball nous.	14 - 20	
Adaptabilitat: es valora la capacitat per ajustar-se a situacions noves i canviants en el lloc de treball, acceptar nous enfocaments i canvis, i adaptar-se i treballar eficaçment en situacions diferents i variades.		
Té dificultats per adaptar-se i donar resposta a noves necessitats o canvis, i s'estanca en l'ús de mètodes de treball que ja no són efectius.	0 - 6	

CVE-DOGC-A-25336067-2025

Adequa els objectius o projectes als canvis de l'entorn i/o al canvi d'indicacions. Reacciona amb flexibilitat i s'adapta davant els imprevistos i obstacles que poden canviar la seva forma habitual de dur a terme les tasques.	7 - 13	
S'adapta amb rapidesa i eficàcia als canvis organitzatius i tecnològics que es produeixen en l'entorn laboral i procura incorporar-los en la seva tasca. Mostra disposició per impulsar noves metodologies, enfocaments o formes de dur a terme la tasca.	14 - 20	
Avaluació d'objectius (fins a 40 punts)	Nivell	Puntuació
Objectius: s'avalua l'assoliment de les mesures descrites en la norma 5a de l'annex de l'Acord del Govern, la participació i la contribució en l'assoliment dels objectius que s'hi estableixen, mitjançant una gestió adequada dels recursos i una alineació clara amb les prioritats de la unitat.		
Grau d'assoliment d'objectius	0 - 9	
	10 - 19	
	20 - 29	
	30 - 40	
Puntuació total		

(25.336.067)