

Convocatòria 2026. Avaluació de l'acompliment del PTGAS: Model d'avaluació

1.OBJECTE

Aquesta convocatòria, sobre la base de la “NORMATIVA QUE REGULA L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DEL PTGAS DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT” aprovada per Consell de Govern del 26 de març de 2024, té per objecte definir el model d'avaluació de l'acompliment del PTGAS per a 2026 (la metodologia, el qüestionari i els criteris de puntuació i qualificació) com s'arreplega en l'article 11 de la normativa.

2. MODEL D'AVALUACIÓ

2.1 METODOLOGIA:

L'avaluació de l'acompliment del PTGAS de la UA, que consisteix a obtenir una valoració individual del treball desenvolupat per una persona, es realitzarà per part de la o el responsable jeràrquic i hi inclourà també una autoavaluació.

En particular,

- **“Avaluació de qui actue com a responsable (supervisor/a)”**: Cada responsable jeràrquic d'una unitat administrativa de la UA emetrà una valoració individual del treball desenvolupat per cadascuna de les persones que la integren i sobre les quals té una dependència jeràrquica, o si n'és el cas, funcional. Per a realitzar-ne l'avaluació, és recomanable que es reunisca de manera prèvia amb el personal per a compartir i comentar les possibles millores en l'acompliment del treball.

- **“Autoavaluació”**: Cada PTGAS haurà de fer una reflexió individual sobre l'acompliment del treball que realitza en la seua unitat. Es recomana que es reunisca amb el seu responsable jeràrquic per a compartir i comentar l'autoavaluació i acordar possibles millores en l'acompliment. Per a realitzar aquesta autoavaluació haurà de respondre les mateixes preguntes que el responsable de l'avaluació. Aquesta autoavaluació no tindrà repercussió en el càlcul de la qualificació final de l'avaluació de l'acompliment (pes 0).

L'emplenament del qüestionari en tots els casos es realitzarà a través de l'aplicació externa HRIDER.

La valoració individual estarà composta per quatre nivells competencials o grups d'indicadors amb un total de dotze preguntes que inclouen les competències arreplegades en l'article 4 de la normativa. En el cas dels llocs amb personal a càrrec, s'inclou un nivell competencial més, el relatiu al lideratge i gestió de persones, que fan un total de quinze preguntes.

S'inclou al final una pregunta per a aportar propostes de millora en l'acompliment del treball que no afectarà la qualificació final. Aquestes aportacions són molt importants. L'equip de Gerència estudiarà les propostes de millora detallades en aquest apartat, identificant aquelles iniciatives que aporten major valor a la comunitat universitària. Es prioritzaran aquelles accions que contribuïsqen a una millora dels serveis universitaris.

2.2 QÜESTIONARI

El qüestionari que s'ha d'aplicar l'any 2026 és el que segueix:

Grup d'indicadors	
<p>1. Nivell d'iniciativa, proactivitat i adaptabilitat</p> <p>Capacitat per a identificar problemes, obstacles o oportunitats, avançant-se als altres, i dur a terme accions per a donar-los resposta. Predisposició a actuar de manera proactiva, sense necessitat de rebre instruccions per a fer-ho. Implica capacitat per a la cerca de noves oportunitats o solucions a problemes de cara al futur. Capacitat per a identificar, entendre els canvis en l'organització i de dur a terme les tasques i responsabilitats en un entorn variable, adaptant-se a noves situacions i capacitat de superar l'adversitat (Resiliència).</p>	<p>L'escala de valoració per a cada pregunta és:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sempre o quasi sempre: 100 ○ Moltes vegades: 70 ○ Algunes vegades: 50 ○ De manera ocasional o mai: 20
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
1a) Capacitat d'actuar sense necessitat d'una tutela permanent.	Iniciativa
1b) Capacitat d'aportar noves idees sobre oportunitats que es presenten en la unitat.	Proactivitat
1c) Capacitat d'afrontar canvis i adaptació a noves situacions.	Adaptabilitat i resiliència: superar l'adversitat
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris hi haurà d'incloure qualsevol caràcter.	L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).



Grup d'indicadors	
<p>2. Nivell d'orientació, compromís, treball en equip i empatia amb la unitat administrativa.</p> <p>Capacitat per a col·laborar amb altres persones, formar part d'un grup i col·laborar amb altres àrees de l'organització amb el propòsit d'aconseguir metes comunes (compromís). Implica tenir empatia, generar i mantenir un bon clima laboral.</p>	<p>L'escala de valoració per a cada pregunta és:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sempre o quasi sempre: 100 ○ Moltes vegades: 70 ○ Algunes vegades: 50 ○ De manera ocasional o mai: 20
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
2a) Capacitat de coordinació i col·laboració amb companyes i companys.	Treball en equip i empatia
2b) Capacitat de treballar en equip, de cercar i oferir assistència per a aconseguir metes comunes.	Treball en equip i empatia
2c) Capacitat de col·laborar amb responsables i d'informar de tasques, resultats i problemes que sorgeixen.	Compromís
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris hi ha d'incloure qualsevol caràcter.	L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).



Grup d'indicadors

3. Nivell de responsabilitat i integritat en el treball

Disposició per a implicar-se en el treball assumint tasques amb precisió i qualitat amb el propòsit d'aconseguir una meta. Capacitat per a identificar-se i alinear la conducta personal amb els valors institucionals, implica respecte amb els valors de la institució i sentit de pertinença a aquesta, capacitat d'autodisciplina, organització, sentit del deure i la transparència de les seues actuacions

L'escala de valoració per a cada pregunta és:

- Sempre o quasi sempre: 100
- Moltes vegades: 70
- Algunes vegades: 50
- De manera ocasional o mai: 20

Preguntes

**Competència a mesurar/
Objectiu de la pregunta**

3a) Responsabilitat en l'acompliment de terminis.

Responsabilitat

3b) Sentit de pertinença a la Universitat (UA), i ajustar-se als valors de la institució.

Integritat

3c) Capacitat de demostrar compromís amb la transparència de les seues actuacions.

Compromís, integritat

Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris incloga qualsevol caràcter.

L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).



Grup d'indicadors	
<p>4. Nivell de compliment d'objectius, orientació a resultats i pensament crític</p> <p>Capacitat per a dirigir els comportaments propis i els d'uns altres cap a l'assoliment o la superació dels resultats esperats i d'assumir enfocaments diferents en el treball</p>	<p>L'escala de valoració per a cada pregunta és:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sempre o quasi sempre: 100 ○ Moltes vegades: 70 ○ Algunes vegades: 50 ○ De manera ocasional o mai: 20
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
4a) Capacitat de complir els objectius assignats.	Compliment d'objectius
4b) Col·laboració en la consecució dels objectius de la seua unitat, cercant el millor resultat.	Orientació a resultats, compromís i optimisme
4c) Capacitat d'assumir crítiques, acceptar enfocaments diferents i reformular els punts de vista.	Pensament crític
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris incloga qualsevol caràcter.	L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).



Grup d'indicadors

Només aplica a persones amb personal al seu càrrec:

5. Nivell de direcció i lideratge mostrat.

Capacitat de liderar els altres, guiar i motivar per a la consecució dels objectius marcats. Es relaciona amb la presa d'iniciativa, la capacitat per a una adequada gestió de persones i el desenvolupament del talent del grup

L'escala de valoració per a cada pregunta és:

- Sempre o quasi sempre: 100
- Moltes vegades: 70
- Algunes vegades: 50
- De manera ocasional o mai: 20

Preguntes

**Competència a mesurar/
Objectiu de la pregunta**

5a) Capacitat de liderar al personal a càrrec i dur a terme el seguiment per a assegurar els resultats desitjats.

Lideratge i gestió de persones

5b) Capacitat de resoldre conflictes i tractar de trobar solucions als problemes del personal a càrrec.

Gestió de persones

5c) Capacitat de guiar i motivar l'equip de treball.

Lideratge

Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris incloga qualsevol caràcter.

L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).

6. PROPOSTES DE MILLORA (MOLT IMPORTANT)

Per favor, incloga les propostes de millora que es consideren necessàries per a l'acompliment del treball.

Conèixer les accions i propostes de millora



2.3 CRITERIS DE PUNTUACIÓ I QUALIFICACIÓ

Respecte als criteris de puntuació, cada pregunta del qüestionari anterior es valorarà segons l'escala de valoració que es mostra en la següent taula:

Escala	Descripció	Puntuació (escala 0-100)
Sempre o quasi sempre	La persona avaluada manifesta sempre o quasi sempre aquesta competència	100
Moltes vegades	La persona avaluada manifesta la majoria de vegades aquesta competència	70
Algunes vegades	La persona avaluada manifesta algunes vegades aquesta competència	50
De manera ocasional o mai	La persona avaluada a vegades o mai manifesta aquesta competència	20

La qualificació global (Favorable+, Favorable, Desfavorable) s'obté de la suma de punts de totes les preguntes del qüestionari incloses en els 4 grups d'indicadors (sense personal a càrrec) o 5 (amb personal a càrrec) fetes per la persona responsable de l'avaluació (no es té en compte l'autoavaluació), segons els intervals de puntuació següents:



a.1 Sense personal al seu càrrec

Puntuació total (Escala de 0 a 100)	Qualificació	Percentatge Avaluació de l'acompliment (carrera professional)
Menor o igual a 48	Desfavorable	20%
Entre 49 i 70	Favorable	100%
Major o igual a 71	Favorable +	100%

a.2 Amb personal al seu càrrec

Puntuació total (Escala de 0 a 100)	Qualificació	Percentatge Avaluació de l'acompliment (carrera professional)
Menor o igual a 60	Desfavorable	20%
Entre 61 i 89	Favorable	100%
Major o igual a 89	Favorable +	100%

2.4 CALENDARI D'AVUACIÓ

El calendari i els terminis d'avaluació estaran disponibles en la web habilitada amb aquest efecte.