ANEXO I

BREVE GUÍA PARA LA VALORACIÓN DE LA MEMORIA SOBRE LA CALIDAD DE LOS TRABAJOS REALIZADOS

Este documento guía tiene el propósito de recordar las pautas generales establecidas en el acuerdo andaluz, con el objetivo de que puedan ser tenidas en cuenta por las personas responsables de la valoración de la memoria de carrera horizontal.

Sus indicaciones se encuentran alineadas con las previsiones establecidas en la *"Breve guía para la elaboración/valoración de la memoria sobre la calidad de los trabajos realizados"*, difundida por esta Dirección de Recursos Humanos con la apertura del procedimiento de autobaremo de carrera horizontal.

(Más información en: https://recursoshumanos.us.es/intranet/index.php?page=comun/evento_leer&id=9923)

1. Áreas clave

En la fase de AUTOBAREMACIÓN de la carrera horizontal, y de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del acuerdo andaluz, se incluye la redacción de "*una breve memoria presentada por la persona que solicita la evaluación, que será puntuada de forma global por la persona responsable de 0 a 10 puntos".*

El artículo establece, además, las **tres áreas clave** que deben ser tenidas en cuenta para su correcta elaboración y valoración, a saber:

a) Los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento: referida a la implementación de mejoras, el desarrollo de nuevos procedimientos o la incorporación de nuevas metodologías.
b) Las competencias digitales: referida al uso de herramientas tecnológicas para mejorar el desempeño laboral y la capacidad de adaptación a nuevos entornos digitales.
c) La colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares: destacando la capacidad de trabajar eficazmente con personas de diferentes áreas, conocimientos y responsabilidades.

Cumple recordar que estas tres áreas clave deben ser valoradas *en función del tipo de puesto desempeñado* por la persona evaluada.

.

2. Estructura de la memoria, límite y valoración:

La memoria elaborada debe cumplir las siguientes previsiones:

1. Redacción de la memoria: la memoria debe ser clara, concisa y estructurada, describiendo ejemplos concretos y observables que demuestren la calidad del trabajo realizado, y/o realizando una breve descripción de resultados obtenidos para respaldar la información. La persona evaluada debe resaltar cómo ha desarrollado su trabajo **contribuyendo o impactando** en las áreas clave anteriormente mencionadas, **en beneficio de la comunidad universitaria**.

2. Limitación del texto de la memoria: la redacción de la memoria se encuentra limitada a 300 palabras, como mínimo, y 600 palabras, como máximo. Debe **citar o describir brevemente** evidencias de

resultados obtenidos en el desempeño del puesto (o puestos), teniendo en cuenta que estos van a ser valorados/evaluados por su actual responsable.

Si bien las evidencias o justificaciones no requerían ser aportadas, debe valorarse el grado en el que la descripción realizada da muestra de que estas evidencias se encuentran en disposición de ser facilitadas por la persona evaluada en caso de ser requeridas por la persona responsable de evaluarla.

3. Limitación temporal: a fecha de referencia 31 de diciembre de 2024, inclusive. En esta línea, y si bien el PTGAS puede resaltar los hitos o logros que estime convenientes referidos a los distintos puestos desempeñados, en su caso, durante el periodo evaluado de su carrera horizontal, se valora positivamente la capacidad de resumir aquellos que resulten más relevantes en esta trayectoria, enfocándose en el desempeño actual del puesto de trabajo y en cómo contribuye con su actuación en la consecución de los tres aspectos clave en beneficio de la comunidad universitaria.

4. Evaluación de la memoria: la evaluación se realiza de forma global por la persona responsable, de 0 a 10 puntos.

   La persona evaluadora debe tener presente las **tres áreas clave** establecidas por el acuerdo andaluz (a saber: "trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares").

   Asimismo, deberá tener en cuenta que estas áreas no son compartimentos estancos que deban ser valorados de forma individual o parcelada (esto es, no se hacen medias de los tres), sino que la valoración del responsable tendrá que ser realizada, como se ha indicado expresamente por el acuerdo andaluz, de forma "*global*", facilitando la adecuación de esas tres áreas clave a las funciones/responsabilidades específicas de cada puesto.

3. Escala orientativa para la valoración:

Puntuación	Descripción del nivel de calidad
0-4	Evidencias apenas mencionadas, poco claras o baja relación con el desempeño del puesto. Bajo impacto en áreas clave limitándose a realizar una descripción de funciones y sin describir mejoras relevantes.
5–6	Evidencias descritas con cierto detalle, mostrando ejemplos concretos de mejoras en el desempeño con cierto impacto en áreas clave. Pueden resultar verificables si se solicitan.
7–8	Evidencias pertinentes, verificables. Impacto positivo y significativo en áreas clave.
9-10	Evidencias de excelencia: descripción exhaustiva, clara y coherente. Contribución sobresaliente, altamente relevante y con impacto probado en la mejora del desempeño. Completamente verificables y accesibles por la descripción realizada de las mismas.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS CLAVE PARA LA VALORACIÓN DE LA MEMORIA

Las siguientes áreas clave deben ser valoradas en su conjunto, de forma global, teniendo en cuenta el tipo de puesto desempeñado por la persona evaluada:

Área clave 1: Trabajos en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento.

Se refiere a la implementación de mejoras, desarrollo de nuevos procedimientos o incorporación de nuevas metodologías en el ámbito de trabajo.

Valorar en la memoria cómo ha contribuido con las siguientes aportaciones, en su caso:

1. ¿Ha realizado la alguna mejora sencilla en el trabajo diario que haya optimizado tiempo o recursos? (Ejemplo: reorganización de materiales, ajuste de horarios, mejora en un proceso básico, etc.).
2. ¿Ha aportado alguna idea o sugerencia que haya sido aplicada en su trabajo o equipo de trabajo?
3. ¿Ha aprendido y aplicado nuevas técnicas o métodos que mejoren el desempeño en el puesto?
4. ¿Ha compartido con compañeros/as conocimientos o experiencias que hayan mejorado el desempeño del equipo?
5. ¿Ha identificado problemas recurrentes en su puesto, unidad, servicio o área, y propuesto soluciones para resolverlos?
6. ¿Ha participado en la adaptación de nuevas herramientas o métodos de trabajo en su puesto, unidad, servicio o área?
7. ¿Ha desarrollado documentación, manuales o procedimientos que faciliten el trabajo de otras personas empleadas?
8. ¿Ha liderado la implementación de mejoras en los procesos de trabajo dentro de su puesto, unidad, servicio o área?
9. ¿Ha participado en la creación o diseño de proyectos innovadores dentro de su unidad, servicio o área?
10. ¿Ha colaborado con otras áreas en el diseño o gestión de nuevos procedimientos que optimicen los recursos?
11. ¿Ha desarrollado estrategias, metodologías o herramientas que se hayan implementado en la organización?
12. ¿Ha impulsado o dirigido proyectos de innovación o desarrollo de conocimiento que hayan tenido un impacto significativo en la administración?

Área clave 2: Competencias digitales.

Se refiere al uso de herramientas tecnológicas para mejorar el desempeño laboral y la capacidad de adaptación a entornos digitales.

Se valora cómo ha contribuido con las siguientes aportaciones, en su caso:

1. ¿Utiliza herramientas básicas en el trabajo, como el correo electrónico o programas de ofimática?
2. ¿Ha aprendido recientemente a usar alguna nueva herramienta digital para mejorar su desempeño?
3. ¿Ha utilizado aplicaciones o software específicos para mejorar la eficiencia en su trabajo?
4. ¿Ha enseñado a compañeros a utilizar herramientas digitales que les faciliten sus tareas diarias?
5. ¿Ha participado en la digitalización de documentos o procesos en su unidad de trabajo?
6. ¿Ha integrado nuevas tecnologías o dispositivos en su labor cotidiana para optimizar tareas?
7. ¿Ha utilizado plataformas colaborativas o sistemas en línea para mejorar la comunicación y la gestión de proyectos?
8. ¿Ha propuesto o implementado mejoras tecnológicas en su puesto, unidad, servicio o área?
9. ¿Ha participado en la automatización de procesos administrativos o técnicos dentro de su ámbito?
10. ¿Ha desarrollado o gestionado proyectos que impliquen transformación digital dentro de la organización?
11. ¿Ha implementado soluciones tecnológicas innovadoras que hayan optimizado significativamente el trabajo en la unidad, servicio o área?
12. ¿Ha liderado procesos de digitalización, modernización o innovación tecnológica a nivel organizativo?

Área clave 3: Colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares.

Se refiere a la capacidad de trabajar de manera efectiva con personas de diferentes áreas, conocimientos y responsabilidades.

Se valora cómo ha contribuido con las siguientes aportaciones, en su caso:

1. ¿Ha colaborado con compañeros de su unidad en tareas o proyectos comunes?
2. ¿Ha participado en reuniones o actividades con otros equipos o grupos de trabajo dentro de su ámbito?
3. ¿Ha trabajado en conjunto con compañeros de distintas áreas para resolver problemas comunes?
4. ¿Ha aportado información o conocimientos para mejorar el trabajo en equipo con otras unidades?
5. ¿Ha participado en proyectos donde han intervenido profesionales de diferentes disciplinas?
6. ¿Ha coordinado tareas con otras áreas para mejorar la eficiencia de los procesos?
7. ¿Ha asumido un rol activo en grupos de trabajo interdepartamentales?
8. ¿Ha liderado o facilitado reuniones para mejorar la comunicación entre distintas áreas?
9. ¿Ha promovido iniciativas para mejorar la coordinación entre diferentes unidades?
10. ¿Ha dirigido proyectos donde la colaboración multidisciplinar haya sido clave para su éxito?
11. ¿Ha implementado estrategias para mejorar la integración y el trabajo en equipo entre departamentos, unidades, servicios o áreas?
12. ¿Ha diseñado y gestionado equipos de trabajo multidisciplinares con un impacto significativo en la organización?