

Codigo: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-012

[Regresar al Contenido](#)



SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: UN MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO PORTUGUESA *

SYSTEMATIZATION OF EXPERIENCES: METHOD OF JOB PERFORMANCE
EVALUATION OF EMPLOYEES OF THE GOVERNMENT PORTUGUESA

OSCAR A. QUEVEDO L.⁽¹⁾

RESUMEN

Este artículo presenta los resultados del estudio titulado “La sistematización de experiencias: método de evaluación del desempeño laboral de trabajadores de la Gobernación del estado Portuguesa año 2014”, que se desarrolló bajo los principios del paradigma cualitativo, cuyo diseño se enmarca en la triangulación metodológica a través de la sistematización de experiencias y la fenomenología. Los informantes clave estuvieron representados por 15 trabajadores de la institución. La investigación se desarrolló en cuatro fases, aplicándose diversidad de técnicas e instrumentos; el procesamiento de la información partió de la clasificación y categorización como forma de tratamiento a los datos. Los resultados obtenidos determinaron que actualmente, en la Gobernación del estado Portuguesa no se aplica una evaluación del desempeño laboral; además, se evidenció que los momentos de la sistematización de experiencias permitieron establecer pasos para la construcción de un producto y alimentar los criterios que orientan la implementación del método. Se diseñó un instrumento de evaluación del desempeño laboral construido por los trabajadores protagonistas en la investigación, considerando viable la aplicación del protocolo desde lo operativo, técnico, legal y económico por ser una inversión a bajo costo y desarrollarse con los recursos existentes.

Palabras clave: Sistematización de experiencias, evaluación del desempeño laboral, método, investigación.

ABSTRACT

The study entitled "The systematization of experiences: method of evaluating work performance of employees of the Government of Portuguesa 2014", which aims to propose the systematization of experiences as a method of evaluating the job performance of workers was focused on the paradigm qualitative whose

(*) Recibido: 06-04-2016

Aceptado: 16-05-2016

(1) INFOCENTRO - Gobernación del estado Portuguesa. Venezuela.
Email: osquelo@gmail.com

design is part of the methodological triangulation through the systematization of experiences and phenomenology. The unit of analysis was represented by job performance and key informants were composed of 15 workers. It was developed in four phases applied variety of techniques and instruments; processing the information came from the classification and categorization as a form of treatment data. The results determined that currently an evaluation of job performance is not used; it was evident that the moments of the systematization of experiences established steps that encouraged the development and construction of a product to feed the criteria of implementation of the method. An instrument of performance appraisal built by the protagonists in the research was designed and the application of the protocol from the operational, technical, legal and economic aspects was feasible for being a low-cost investment and being developed with the existing resources.

Keywords: systematization of experiences, performance appraisal, method, research.

INTRODUCCIÓN

En todas las organizaciones surge la necesidad de valorar y medir el desempeño de las personas. La evaluación del desempeño laboral se fundamenta en conocer cómo los empleados desarrollan su trabajo; se trata de una evaluación cuidadosa del rendimiento que puede aportar información sobre su necesidad de mejorar a nivel de conocimientos, ideas y habilidades, y que éstas pueden ser corregidas planteando medidas para ello, aportando a los trabajadores información sobre su competencia y progreso en el trabajo. Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficiencia y eficacia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrando sus puntos fuertes y débiles para mejorar.

Existe una gran diversidad de métodos comprobados de evaluación de desempeño laboral que generan resultados satisfactorios y que producen impacto en las organizaciones. La evaluación del desempeño para Vázquez (2013), es el “medio para obtener datos e información que puedan registrarse, procesarse y canalizarse para la toma de decisiones y disposiciones que busquen mejorar e incrementar el desempeño humano en las organizaciones” (p. s/n); algunos de estos métodos son: método de escala gráfica, método de análisis global de desempeño, método analítico de valoración por factores, método interactivo, método de elección forzada,

método de investigación de campo, método de incidentes críticos, método de comparación por pares, método de frases descriptivas, método de autoevaluación, método de evaluación por objetivo, métodos mixtos, y otros.

Pero en el actual mercado de trabajo globalizado y con más necesidades de especialización, es imprescindible aplicar métodos efectivos que partan desde lo interno y del nivel jerárquico más bajo hasta las instancias superiores, concibiendo y aplicando métodos alternativos que reflejen flexibilidad y tolerancia ante los cambios, mejorando el rendimiento y el incremento de la satisfacción. Por tal razón, es importante crear estrategias alternativas y didácticas que permitan evaluar las decisiones y el cumplimiento de ellas, tal caso es planteado en la sistematización de experiencias que representa según Reyes (2008):

Un proceso holístico de interpretación crítica de la realidad, que refleja redes de relaciones complejas de las personas involucradas y donde el ser, el hacer, el conocer y el convivir de las personas se combinan armónicamente para conformar un todo en movimiento permanente en los procesos de aprendizaje (p. 2).

Es por ello que en la investigación se plantea la sistematización de experiencia como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gobernación del estado Portu-

guesa, esto como estrategia que permita generar conocimientos, aprendizajes y evaluar el desempeño partiendo de la autoevaluación y coevaluación como herramientas de acción para la transformación de sí y del entorno. Se pretende de esta manera contribuir a acrecentar el conocimiento mediante herramientas alternativas que, desde las prácticas, valoran los aprendizajes y crean nuevos conocimientos, adicionalmente ayuda a resolver dialécticamente la relación entre el saber empírico y el saber científico, produciendo y generando teorías en base a las prácticas.

Un aspecto a resaltar es el proceso activo y sistemático orientado a la comprensión e interpretación en profundidad de fenómenos sociales para conducir a la transformación de las prácticas y escenarios, evidenciado en la aplicación del paradigma cualitativo en el desarrollo de la investigación; de allí, el enfoque fenomenológico como método que intenta comprender el entorno desde una visión intelectual e intuitiva y aprehender los fenómenos en su esencia y expresión.

A su vez la investigación se basa en la sistematización de experiencias desarrollada en una serie de pasos articulados entre sí con el objeto de generar aprendizajes, partiendo de un proceso de reflexión, comprensión e interpretación de las vivencias. De allí que, en la investigación enmarcada en el corte cualitativo, se consideran los informantes claves, quienes son capaces de aportar información sobre el fenómeno en estudio: el desempeño laboral.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La sistematización es conocida como un método alternativo y emergente para la generación y acumulación de conocimientos, surge en América Latina en los años '70 en el contexto de organizaciones que trabajaban en el ámbito de la educación popular. Para Verger (2002) "La sistematización de experiencias es una metodología de investigación participativa iniciada por colectivos comprometidos con la educación popular en América Latina" (p.2), y tuvo relaciones y confluencias con la metodología de Investigación Acción Participativa (IAP), con amplio

desarrollo, que permitió conocer el término y la herramienta a aplicar en un ambiente de crisis socio económica en la mayoría de los países de la región. Adicionalmente Verger (2002) expresa que "en ese mismo momento histórico, organizaciones de educación popular empiezan a teorizar y a implementar iniciativas de sistematización de experiencias que, en un principio, se aplicaban sobretodo a los programas de educación popular en los que trabajaban" (p. 2); es decir, antes de extrapolar la propuesta de la sistematización a otros ámbitos, los mismos educadores populares la experimentaron en sus prácticas como ejercicio.

La educación popular articulada con la teoría de dependencia y la teoría y concepción liberadora, según Jara (2006) "conformaba un cuerpo teórico coherente y afirmativo, no solo para agentes educativos, sino para un amplio sector de activistas políticos" (p. 12), esto con el objeto de generar procesos pedagógicos y de concienciación que incidieran en las políticas educativas de diversos países, teorizando e implementando iniciativas de sistematización de experiencias en los educadores populares.

Posteriormente, a finales de la década de los '80 y el inicio de los '90 se vive una etapa de abandono y desolación durante la que los movimientos sociales atraviesan una crisis de sentido entre el discurso y la práctica. Para los años siguientes, con el surgimiento de nuevas técnicas en proyectos de cooperación (diagnóstico rural participativo) se desarrollan nuevas herramientas que se originan desde la educación popular, así la sistematización sale de este ámbito y comienzan a desarrollarse en el contexto rural, comunitario y social; tras los cuestionamientos y búsqueda de herramientas que promuevan el trabajo social comienza a redescubrirse el interés y la atención hacia la sistematización de experiencias.

En Venezuela, la sistematización ha ganado espacios en la sociedad bajo el método de aprendizaje e investigación a nivel de las universidades, instituciones gubernamentales y organizaciones de base popular, así lo establece la publicación Programa de Formación - Aplicación del método de Sistematiza-

ción de Experiencias de la Cooperativa Centro de Estudios Para la Educación Popular (CEPEP – 2010):

Uno de los pioneros en impulsar este método es el Centro de Experimentación para el Aprendizaje Permanente (CEPAP) de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), el cual desde la década de los años 70 está facultado como un programa universitario para otorgar el título de Licenciados y Licenciadas en Educación mediante la aplicación del Método de Proyecto, convirtiéndolo en la institución que en Venezuela liderizó la puesta en marcha de dicho método, para luego, a partir de los años 80, con la aprobación del reglamento del CEPAP, se aboca al desarrollo de procesos de innovación y experimentación social, apoyándose esto último en la figura de Ensayos Socio-Educativos y la Sistematización de Experiencias (p. 9).

Consecutivamente, otras instituciones adoptaron este método como una herramienta que les ha permitido medir más allá de los resultados, basándose en las prácticas, los conocimientos y el análisis de las realidades existentes, siendo una herramienta pedagógica que indaga a fondo acerca del contexto, con un proceso formativo integral que contribuye a la formación de sujetos críticos y creativos, con capacidades para analizar, comprender, proponer, actuar y decidir sobre diversos campos de la vida económica, social, política y cultural. La sistematización de experiencia es un proceso alternativo y emergente que se realiza a través de la reflexión sobre la misma práctica, buscando extraer de ella los aprendizajes y conocimientos, es decir, mostrar la teoría que está en la práctica y contribuir a resolver dialécticamente la relación entre el saber empírico y el saber científico, a través de la recreación y construcción teórica, que relacionan el conocimiento teórico existente con los conocimientos que surgen de las nuevas situaciones de las experiencias vividas.

Del mismo modo, Verger (2002) plantea que “la concepción dialéctica del mundo desde la sistematización permite que con esta clase de procesos se busque explícitamente conocer las prácticas de las que se es actor y con las cuales intencionalmente se busca la transformación de la realidad” (p. 6), es decir, mirar la realidad como es, pero también mirar hacia la realidad posible, rompiendo con las reglas y formalismos para actuar de forma distinta. Visto de otro modo, es convertir una realidad, partiendo de la transformación personal para expandirse a la social, de manera que exista una sociedad más ética, tal como lo planteó el Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007 – 2013):

La construcción de un Estado ético, vale decir, de una nueva ética del hecho público. Un Estado de funcionarios honestos, eficientes que más que un altar de valores, exhiban una conducta moral en sus condiciones de vida, en la relación con el pueblo y en la vocación del servicio que prestan a los demás (p. 8).

Este planteamiento de carácter ético se afianza en el Plan de la Patria para la Gestión 2013 – 2019 que reza: “Forjar una cultura revolucionaria de servicio público, en todos los ámbitos, fortaleciendo el criterio de que los funcionarios de la Administración Pública son ante todo servidores públicos y están allí para servir al pueblo de forma expedita y honesta” (p. 14); es contribuir con el cambio ético, de manera que exista y prevalezca la responsabilidad, la igualdad, el respeto, la justicia y la entrega al servicio.

Es evidente que las evaluaciones de las prácticas se tornan necesarias para verificar permanentemente el rumbo de las acciones e introducir con el tiempo las correcciones o modificaciones, más aún en una sociedad en proceso de transformación como la venezolana. Todo ello parte de la mediación a través del entrenamiento, formación, capacitación y desarrollo de las personas que son el talento humano de las organizaciones, basado en la valoración de cada una de las prácticas y decisiones asumidas éticamente.

Ante esta realidad, es preciso generar alternativas para la evaluación y la toma de decisiones, propósito en el que destaca la sistematización de experiencias como proceso que se enfoca en el análisis y revisión de cada una de las acciones y acontecimientos de las personas protagonistas e involucradas en la experiencia con el objeto de analizar sus prácticas y transformarlas posteriormente.

En este sentido, y en vista de la necesidad de implementar herramientas emergentes, se plantea la contextualización de la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo del desempeño laboral en la Gobernación del estado Portuguesa.

Se trata de una alternativa a los sistemas tradicionales de evaluación que se aplican en las instituciones públicas y a los medios o estrategias que se utilizan para el análisis de las prácticas de los trabajadores, todo ello asumiendo que esos viejos sistemas no contribuyen en la formación ética del nuevo funcionario público que demanda la nueva sociedad en construcción, plasmada en la Constitución Nacional y en el nuevo plan de la nación. La sistematización hace posible la elevación de los niveles de conciencia ciudadana a través del estímulo de la reflexión, el análisis y la crítica.

Mediante la investigación realizada se aspira fundamentar la sistematización de experiencias como método de evaluación del desempeño del funcionario público por medio del desarrollo reflexivo de una experiencia concreta en la Gobernación del estado Portuguesa. Es decir, se trata de aplicar la sistematización como método de evaluación del desempeño en el contexto particular de esta institución y a partir de la interpretación de esa experiencia, extraer los fundamentos teóricos de la sistematización como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral del funcionario público. Por ello, se pretende aplicar un método alternativo y emergente de evaluación, que pueda generar resultados satisfactorios.

METODOLOGÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS COMO MÉTODO DE EVALUACIÓN ALTERNATIVO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO PORTUGUESA

PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN BASADO EN LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

Se basa directamente en el paradigma cualitativo, ya que estudia las relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema con la importancia de comprender situaciones reales con sus actores y es un planteamiento sistemático y subjetivo que se utiliza para describir las experiencias y situaciones de la vida y darle un significado real. Para Guardián (2007) la investigación cualitativa se concibe como:

Un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en muchas ocasiones contra - disciplinar. Atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. Es multiparadigmática en su enfoque. Los que la practican son sensibles al valor del enfoque multimetódico. Están sometidos a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, es inherentemente político y construido por múltiples posiciones éticas y políticas (p. 51).

Se constituye, entonces, en un proceso activo y sistemático orientado a la comprensión e interpretación en profundidad de fenómenos sociales, en campos interdisciplinarios, transdisciplinarios y, en ocasiones, hasta contradisciplinarios, para conducir a la transformación de prácticas y escenarios, a la toma de decisiones y hacia la producción del conocimiento.

Así mismo, la investigación parte del enfoque fenomenológico que estudia los fenómenos tal como son experimentados y percibidos por el hombre y, por lo tanto, permite el estudio de las realidades cuya naturaleza y estructura sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia interno del sujeto que la vive y experimenta. En este sentido, la Universidad de Yacambú - UNY (2007), define el método fenomenológico como un: "trabajo orientado al conocimiento

y comprensión de realidades posibles de ser captadas únicamente desde el marco referencial interno de los sujetos bajo estudio que las viven y experimentan” (p. 4).

En resumen, la fenomenología trata con significados y describe el mundo de la vida para comprenderlo, busca entender lo objetivo en términos de los actos subjetivos, intenta comprender el mundo como es experimentado personalmente por cada quien, es una forma de practicar de manera diferente la ciencia; es descriptivo, reflexivo, siempre empieza con la experiencia concreta de las personas.

DISEÑO DE LA METODOLOGÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

La investigación se basa en la Sistematización de Experiencias que es una metodología que según George y Moreno (2006) se desarrolla a través de una “serie de pasos articulados entre sí que permiten la reconstrucción de la memoria histórica, su interpretación y fundamentación de la práctica colectiva innovadora” (p.5), que genera un proceso de aprendizaje, y parte de un proceso de reflexión, comprensión e interpretación de las vivencias a través de los momentos de la sistematización.

- Momento I: Primer acercamiento y elaboración del proyecto de sistematización.
- Momento II: Reconstrucción Ordenada e Histórica de la Experiencia (ROHE).
- Momento III: Análisis e Interpretación Crítica de la Experiencia (AICE).
- Momento IV: Propuestas transformadoras.
- Momento V: Comunicación y Socialización de los Aprendizajes.

La sistematización de experiencias es una metodología práctica que genera resultados a medida que se desarrollan cada uno de los momentos, entre los cuales existe una relación de interdependencia.

Complementariamente, se utilizó la fenomenología como método de investigación que, como se ha señalado, estudia los fenómenos tal como son percibidos y experimentados por el hombre, permitiendo de esta manera el abordaje de las realidades, cuyo

origen, naturaleza y estructura solo pueden ser captadas desde el marco de referencia interno del sujeto que la vive y la experimenta, es decir, el tratar de entender los objetos como son experimentados internamente orientando la búsqueda de los significados. La fenomenología se desarrolla en etapas partiendo de la etapa previa, seguida de la etapa descriptiva. La siguiente etapa es la estructural, y luego finaliza en la discusión de los resultados.

INFORMANTES CLAVES

En toda investigación de corte cualitativo, por ser considerado un diseño flexible, no se debe conocer a priori ni el número ni el tipo de informantes claves, ya que es fruto del propio proceso que se genera con el acceso al campo del investigador. En este sentido, no hay una especificación del tipo de informantes claves para la investigación en desarrollo.

Los criterios a considerar para la selección de los informantes claves parten de las características comunes entre sí, tales como la equidad de género, los grupos etarios, las jerarquías funcionales, disposición a participar y las funciones del personal, considerándose la posibilidad de ser tomados como informantes claves quince (15) trabajadores de la Gobernación del estado Portuguesa, donde se aplicó la sistematización y a partir de esa experiencia se pudo generar propuestas teóricas de la investigación.

ETAPAS DE LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

La investigación, partiendo del método fenomenológico, está dividida en etapas, las cuales son:

- Etapa Previa (Momento Lógico de la Investigación)
- Etapa Descriptiva (Momento Metodológico de la Investigación):
 - 1º Paso: Elegir las técnicas e instrumentos adecuados.
 - 2º Paso: La aplicación de los procedimientos para recabar la información.
 - 3º Paso: Reflejar los fenómenos o la realidad tal como se presenta.

- Etapa Estructural (Momento Técnico de la Investigación)
- Discusión de los Resultados (Momento Sintético de la Investigación)

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas de recolección de información son indispensables, porque conducen a la verificación del problema planteado. En este sentido, para la investigación se emplearán distintas técnicas e instrumentos de recolección de información, de acuerdo al momento de la sistematización a desarrollar tal como se plantea en la Figura 1.

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se realizó a través de la clasificación y categorización de la información, como una forma de darle tratamiento a los datos que son recabados por la aplicación de las diversas técnicas e instrumentos de

recolección, que serán plasmados o registrados en una matriz de resultados.

TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA

Es una manera de protegerse de las tendencias subjetivas del investigador y de confrontar y someter al control recíproco relatos de diferentes informantes. En este sentido, la triangulación utilizada fue la metodológica o entre métodos, y es una forma sofisticada de combinar triangulación de métodos disímiles para abordar la misma clase de fenómenos. Para Okuda y Gómez (2005) “busca analizar un mismo fenómeno a través de diversos acercamientos y consiste en dilucidar las diferentes partes complementarias de la totalidad del fenómeno y analizar por qué los distintos métodos arrojan diferentes resultados” (p. 3). Lo racional en esta estrategia es que las flaquezas de un método constituyen las fortalezas de otro, y su combinación permiten alcanzar lo mejor de cada cual, superando las debilidades.



Figura 1. Técnicas e instrumentos de recolección de información empleados

DESARROLLO DE LAS ETAPAS DE LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA PROPIA

ETAPA PREVIA

(MOMENTO LÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN):

Momento 1: Primer acercamiento y elaboración del proyecto de sistematización

Cuadro 1. Proyecto de Sistematización de Experiencias

INFORMANTES CLAVES:	Definir quiénes serán los informantes claves
Nombre de la Experiencia:	Es establecer el nombre que cada participante le da a la experiencia a ser sistematizada partiendo de la evaluación del desempeño.
¿De qué trata la experiencia?	Es hacer una breve descripción sobre la experiencia a sistematizar.
Objeto:	
1. ¿Qué experiencia queremos sistematizar?	Definir de manera concreta lo que se va a sistematizar en el tiempo y espacio específico.
2. Delimitar tiempo y espacio de la experiencia	
Objetivo de la experiencia:	Es el objetivo de la Sistematización de Experiencia que define cada informante clave)
Eje:	Es el hilo conductor de la experiencia a sistematizar, en este caso se considera la temática central: Desempeño Laboral
Fuentes de Información: ¿Qué materiales, registros, documentos se tienen de la experiencia?	Son todos aquellos aportes y materiales que sirvan de aval y ubicación en el tiempo, espacio y acción de la experiencia.
Promueve el desarrollo e integración: Político – Ideológico, Científico – Técnico, Ético – Moral. (Teoría – Práctica, Práctica – Teoría)	

ETAPA DESCRIPTIVA

(MOMENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN):

Momento 2: Reconstrucción Ordenada e Histórica de la Experiencia.



Figura 2. Línea del Tiempo planteada por períodos para la evaluación del desempeño laboral

Cuadro 2. Visualización de los Aspectos

Visualización de los Aspectos	
Visibles	No Visibles
Destrezas: Son considerados como la manera en que una persona realiza sus propias tareas	Concepto de uno mismo (Autoevaluación): Son las actitudes, valores o imagen propia de una persona; también considerando la visión personal de las competencias y del desempeño de las mismas.
Conocimientos: Es la información que una persona posee sobre áreas específicas	Rasgos de la personalidad: Es el núcleo de la personalidad más difícil de detectar.

Cuadro 3. Clasificación de los Aspectos

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
VISIBLES	NO VISIBLES
DESTREZAS <ul style="list-style-type: none"> • • 	CONCEPTO DE UNO MISMO <ul style="list-style-type: none"> • •
CONOCIMIENTOS <ul style="list-style-type: none"> • • 	RASGOS DE LA PERSONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> • •

**ETAPA ESTRUCTURAL:
(MOMENTO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN):**

Momento 3: Análisis e Interpretación Crítica de la Experiencia (AICE)

Cuadro 4. Informe de Análisis de Aspectos

Evaluación del Desempeño	
Aspectos Visibles:	Aspectos No Visibles:
<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas • Conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de uno mismo • Rasgos de la Personalidad

Momento 4: Propuestas Transformadoras

Figura 3. Diseño de Protocolo de Evaluación del Desempeño Laboral

**DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS
(MOMENTO SINTÉTICO DE LA INVESTIGACIÓN):**

Momento 5: Comunicación y Socialización de los Resultados

INFORME DE RESULTADOS DEL PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según la referencia de la figura 4, el informe realiza una recopilación de los resultados del protocolo de evaluación del desempeño laboral diseñado.



Figura 4. Manual de orientación sobre la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gobernación del estado Portuguesa

MODELO GENERAL PARA LA APLICACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA GOBERNACIÓN PORTUGUESA

**ETAPA PREVIA
(MOMENTO LÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 1: Primer acercamiento y elaboración del proyecto de sistematización

**ETAPA DESCRIPTIVA
(MOMENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 2: Reconstrucción Ordenada e Histórica de la Experiencia

**ETAPA ESTRUCTURAL
(MOMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 3: Análisis e Interpretación crítica de la experiencia.

Momento 4: Propuestas Transformadoras

**DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS
(MOMENTO SINTÉTICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 5: Comunicación y socialización de los aprendizajes

APRENDIZAJES GENERADOS A PARTIR DE LA EXPERIENCIA

De acuerdo a la investigación se determinó que en la actualidad no se emplea la Evaluación del Desempeño Laboral en la Gobernación del estado Portuguesa, aplicándose una de tipo informal dentro de la institución.

La sistematización de experiencias es un proceso continuo en que se generan resultados que parten de la revisión propia del protagonista, del conjunto y entorno, por el cual fueron obtenidos directamente de las fuentes con valoración objetiva y subjetiva de la realidad; así como generar un ejercicio de evaluación recíproca, ya que la investigación permitió mirar una realidad haciendo la combinación de métodos de investigación como la sistematización de experiencias y la fenomenología con el propósito de visualizar resultados, comprobar y generar resultados confiables.

Por otra parte, se diseñó un instrumento de evaluación del desempeño laboral construido por sus protagonistas partiendo de criterios en común, sirviendo esto de referencia para la aplicación del método en otras organizaciones y en otras áreas gerenciales.

Se determinó la factibilidad de la aplicación de la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral en los aspectos operativos por las actividades y procesos; viabilidad técnica por el enfoque en el talento humano. Viabilidad legal, considerando que parte de una propuesta elaborada sin infringir normas internas y la viabilidad económica porque requiere una inversión mínima de recursos.

Por ello, a través del desarrollo de la metodología de la sistematización de experiencias y la aplicación en la Gobernación del estado Portuguesa como una contribución al mejoramiento del funcionamiento organizativo en general, de la gestión y manejo del talento humano, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Estructurar un sistema de evaluación a través del diseño de un plan de desarrollo que parte de la necesidad de una secuencia lógica de las etapas del método de sistematización de experiencias.
- Establecer un método alternativo de evaluación del desempeño de acuerdo a las características, reconociendo las expectativas del trabajador, su desempeño y generar estrategias con resultados efectivos.
- Implementar un protocolo evaluativo diseñado a través de la sistematización de experiencias, contribuyendo al desarrollo del sistema de evaluación, así como la capacitación, inducción, motivación que beneficien a ambas partes promoviendo la comunicación y la participación.
- Establecer un plan de trabajo para la implementación y desarrollo del nuevo protocolo evaluativo diseñado a través de la sistematización. Así mismo, es importante reconocer el desempeño sobresaliente, motivados con incentivos verbales o tangibles que permitan establecer planes de mejoramiento continuo.
- Promover la cultura evaluativa como proceso permanente, enfocado de forma bidireccional para obtener resultados efectivos y confiables. Por otra parte, la investigación busca servir de plataforma y fundamentación teórica, como un ejercicio práctico que permita la implementación de la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral en otras instituciones u organizaciones, así como la incorporación en otras áreas de interés social, político y económico.

REFERENCIAS

- George y Moreno (2006). Sistematizando en sociedad. Publicación gratuita. Costa Rica.
- Guardián F, A. (2007). Paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa. Coordinación Educativa y Cultural. Centroamericana (CECC), Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). San José, Costa Rica.

- Jara, O. (2006). Para sistematizar experiencias: Una propuesta Teórica y Práctica, 3ra edición. Centro de estudios y publicaciones ALFORJA. San José, Costa Rica.
- Okuda B, M y Gómez R, Carlos (2005). Métodos de Investigación Cualitativa: Triangulación". Revista Colombiana de Psiquiatría. Bogota – Colombia, Volumen 34, N° 1.
- Reyes, A. (2008). La Sistematización de Experiencias y la Visión Emergente del Hecho Educativo. CEPAP/UNESR. Caracas.
- Universidad Yacambú, Dirección de Postgrado (2007). Manual de trabajo especial de grado, trabajo de grado y tesis doctoral de la Universidad Yacambú. Barquisimeto: Autor.
- Verger I P., A. (2002). Sistematización de experiencias en América latina una propuesta para el análisis y la recreación de la acción colectiva desde los movimientos sociales. Barcelona (España).
- Vazquez Castilla, Adrián (2013). "Evaluación del Desempeño". [Documento en línea] Disponible: slideplayer.es/slide/6161885. [Consulta: 2012, Noviembre 25]