

Electronic signature	IP address	Date Time
VIVIANA RAQUEL VIVAS BARRIOS	45.189.57.164	3/3/2026 12:54:00 PM

Questions/Answers

Q 1) Por la presente confirmo que he visto la clase "Evaluación del Desempeño" en su totalidad. Ya competí o competiré en breve de 1 a 2 horas de autoaprendizaje, investigación, lectura, reflexión y/o aplicación de los conceptos/habilidades presentados usando la biblioteca en línea de AIU u otros medios.

A 1) Yes

Q 2) Resumen de los conceptos o temas aprendidos hoy: (mínimo 300 caracteres)

A 2) La Evaluación del Desempeño es un proceso sistemático y continuo mediante el cual se analiza el rendimiento de una persona o equipo en función de objetivos previamente establecidos. Su propósito principal es medir resultados, identificar fortalezas y áreas de mejora, y tomar decisiones orientadas al desarrollo profesional y organizacional. Uno de los conceptos centrales es la definición de criterios claros y medibles, alineados con la misión y visión institucional. La evaluación debe basarse en indicadores objetivos, evidencias verificables y estándares previamente comunicados. Otro aspecto clave es la retroalimentación constructiva, que permite al evaluado conocer su nivel de desempeño y recibir orientación para mejorar. Este proceso no debe ser únicamente punitivo, sino formativo, promoviendo el crecimiento y la motivación. También destaca la evaluación por competencias, que analiza no solo resultados cuantitativos, sino habilidades, actitudes y comportamientos. Además, la toma de decisiones basada en datos fortalece la objetividad y la transparencia del proceso. En síntesis, la evaluación del desempeño es una herramienta estratégica que impulsa la mejora continua, optimiza la gestión del talento y contribuye al logro de metas institucionales.

Q 3) Los conceptos más importantes que obtuve de la Clase en vivo de hoy son? (mínimo 300 caracteres)

A 3) A continuación describo los conceptos claves más importantes de la Evaluación del Desempeño: Objetivos claros y medibles: La evaluación debe basarse en metas previamente definidas, alineadas con la misión institucional. Los objetivos deben ser específicos, alcanzables y verificables. Indicadores de desempeño (KPIs): Son criterios cuantitativos y cualitativos que permiten medir resultados. Facilitan la objetividad y reducen la subjetividad en el proceso evaluativo. Evaluación por competencias: Analiza no solo lo que se logra (resultados), sino cómo se logra, considerando habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos profesionales. Retroalimentación constructiva: Proceso de comunicación donde se reconocen fortalezas y se orienta sobre áreas de mejora. Debe ser oportuna, clara y enfocada en el crecimiento profesional. Evaluación continua: No debe limitarse a un momento específico del año; es un proceso permanente que permite seguimiento y ajustes constantes. Autoevaluación y coevaluación: Involucra la participación activa del evaluado y, en algunos casos, de pares o superiores (evaluación 360°), promoviendo mayor responsabilidad y transparencia. Toma de decisiones basada en datos: Uso de evidencias objetivas para fundamentar promociones, capacitaciones, reconocimientos o planes de mejora. Plan de mejora y desarrollo profesional: Resultado final del proceso evaluativo, orientado a fortalecer competencias y elevar el rendimiento futuro. Estos conceptos garantizan que la evaluación del desempeño sea un instrumento estratégico para la mejora continua y la excelencia organizacional.

Q 4) Cómo aplicaría lo que aprendí hoy para mejorar mi vida laboral? (mínimo 300 caracteres)

A 4) Considerando ir hacia un perfil más académico e internacional, aplicar el concepto de Evaluación del Desempeño puede convertirse en una herramienta estratégica para potenciar tu crecimiento profesional. 1. Establecer metas profesionales claras Define objetivos medibles: certificaciones internacionales, publicaciones académicas, liderazgo de proyectos bilingües o culminación de tu doctorado. Evaluarte periódicamente te permitirá verificar avances reales. 2. Implementar la autoevaluación continua Diseña una matriz personal donde evalúes: planificación, innovación metodológica, resultados estudiantiles y uso de tecnología. Esto fortalece tu perfil reflexivo y te posiciona como docente investigadora. 3. Solicitar retroalimentación estratégica Pide evaluación constructiva a directivos, colegas o estudiantes. La retroalimentación externa te brinda perspectivas que enriquecen tu desempeño y mejoran tu práctica pedagógica. 4. Medir resultados con indicadores Analiza datos concretos: progreso en competencias lingüísticas de tus estudiantes, tasas de aprobación, participación en proyectos, impacto de metodologías activas. Esto te permitirá demostrar resultados tangibles en tu CV. 5. Diseñar un plan de mejora profesional A partir de los resultados evaluativos, establece acciones específicas: cursos de actualización, liderazgo académico, publicaciones o certificaciones adicionales. 6. Convertir la evaluación en herramienta de posicionamiento Cuando documentas tu desempeño con evidencias, fortaleces tu perfil para concursos, ascensos, proyectos internacionales o procesos migratorios académicos (como tu proyección profesional futura). En síntesis, aplicar la evaluación del desempeño de manera consciente te permitirá pasar de una práctica intuitiva a una práctica estratégica, fortaleciendo tu liderazgo, tu credibilidad profesional y tu crecimiento académico sostenible.

Q 5) Las clases en vivo de AIU son un punto de partida para un aprendizaje continuo más allá de la clase. Busque contenido similar en línea o en la biblioteca en línea de AIU y revíselo. Luego comparte el nombre o el enlace aquí (puede ser un video, publicación académica, sitio web, conferencia o libro).(mínimo 10 caracteres)

A 5) https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/publicaciones-e-investigacion/article/view/8048?utm_source=chatgpt.com