



Bogotá D.C, 11 de septiembre 2024

CIRCULAR INFORMATIVA 111 - 062

PARA: Vicerrectores, Decanos, secretarios Académicos, directores Zonales, Directores de Centro, Fractales de Talento Humano y Candidatos a docentes ocasionales y hora cátedra.

ASUNTO: Lineamientos para la conformación del banco de hojas de vida de candidatos habilitados en proceso de atracción y elección de docentes nuevos ocasionales y hora cátedra.

La Gerencia de Talento Humano (GTHUM) en aras de adelantar un proceso riguroso, pertinente, transparente y oportuno para la elección de los candidatos que cumplen integralmente el perfil para ser docentes la universidad y que ingresan por primera vez, ha dispuesto la conformación del **“BANCO DE HOJAS DE VIDA DE CANDIDATOS HABILITADOS”**, el cual corresponde a aquellos docentes que han surtido y aprobado el proceso de elección en sus diferentes etapas desarrollado de manera intersistema por los actores que intervienen en el proceso en los ámbitos de actuación correspondiente.

Este repositorio permitirá que, con base a las necesidades del servicio en los 5 periodos académicos del año, vincular a los docentes idóneos aprobados de manera oportuna. De esta manera, se asegura un flujo continuo de talento y una respuesta ágil a las demandas del cuerpo académico, manteniendo así la calidad, pertinencia y la eficacia en el proceso de elección de docentes.

Por lo anterior, en la resignificación del proceso de elección del cuerpo académico, me permito comunicar y explicar cada uno de los momentos para la conformación del **BANCO DE HOJAS DE VIDA DE CANDIDATOS HABILITADOS**, así:

MOMENTO 1. CONVOCATORIA NACIONAL PERMANENTE PARA LA POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA

Es el momento en el cual, la universidad a través de Gerencia de Talento Humano y su red de fractales realiza la convocatoria a la ciudadanía para que las personas que consideren cumplen con los requisitos establecidos institucionalmente para ser docente Unadista, postulen su hoja de vida en el repositorio Mi Hoja de Vida 4.0. disponible en el Sistema de Información de Gestión Humana (SIGHUM). Enlace: <https://thumano.unad.edu.co/sitio/index.php/sistemas-de-informacion>.

Las convocatorias se realizan a través de los siguientes medios institucionales y aliados estratégicos como fuentes inteligentes de atracción de talento humano:

1. Página web UNAD. Enlace: <https://www.unad.edu.co/>



2. Portal Web de la Gerencia de Talento Humano. Enlace: <https://thumano.unad.edu.co/sitio/index.php>
3. Plataforma de atracción externa Hiring Room. Enlace: <https://unad.hiringroom.com/jobs>
4. Redes Sociales Institucionales (Instagram, Facebook, LinkedIn)
5. Observatorio de la Universidad Colombiana. Enlace: <https://www.universidad.edu.co/empleos/>

MOMENTO 2. VALORACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS

Es el momento en el cual la Gerencia de Talento Humano revisa los siguientes requisitos mínimos requeridos para ser docente de la universidad, de los candidatos que se postulan de manera continua al repositorio Mi Hoja de Vida 4.0:

1. Formación Académica Mínima: Posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado).
2. Experiencia Docente: Mínimo (2) dos años de experiencia en docencia universitaria.
3. Haber cursado y aprobado el curso MOOC: “El docente/ tutor como gestor de cursos en AVA o el curso Virtual e- Mediador con fecha de certificación posterior a diciembre 31 del año 2020.

Una vez revisados los soportes de la hoja de vida de cada uno de los candidatos de acuerdo con los requisitos mínimos requeridos, la GTHUM comunicará al candidato la continuidad o no en el proceso de elección para ingresar al **BANCO DE HOJAS DE VIDA DE CANDIDATOS HABILITADOS**.

MOMENTO 3. VALORACION DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS (GTHUM)

Para los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos establecidos, se procederá a realizar una evaluación integral de sus habilidades, actitudes, comportamientos y competencias, conforme al modelo de gestión por competencias Unadistas. Las competencias se dividen en cardinales y específicas, y serán evaluadas en los candidatos según su afinidad con la filosofía institucional, la cual incluye la misión, visión, modelo de gestión de la UNAD, decálogo axiológico, teleológico, principios, valores y criterios de actuación.

Competencias del modelo de gestión por competencias Unadista a valorar:

Competencias Cardinales: Estas competencias son orientadas al marco filosófico y estratégico de la Universidad integrando las responsabilidades sustantivas, el decálogo axiológico y teleológico, los criterios de actuación y la ruta estratégica devenida de la misión y visión institucional, son aplicables a todos los roles de la Universidad. Las competencias cardinales definidas en el modelo de gestión por competencias Unadistas son las siguientes:

- Sentido social solidario
- Cultura del buen servicio
- Trabajo inteligente productivo
- Inteligencia emocional



- Innovación y emprendimiento
- Liderazgo transformador
- Planificación
- Gestión del conocimiento institucional
- Pensamiento sistémico
- Creatividad, flexibilidad y apertura mental

Competencias Específicas del Rol Docente: Estas competencias son orientadas a los roles de liderazgo docente en el marco del modelo pedagógico, desarrollando de manera integral sus habilidades para potenciar escenarios de aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, que promuevan la gestión del conocimiento, entornos creativos e innovadores de formación logrando afianzar la cultura del aprender-aprender y la evolución de la gestión docentes; son fundamentales para garantizar un aprendizaje de calidad y un desarrollo integral de los estudiantes, estas son:

- Apropiación digital
- Aprendizaje continuo
- Comunicación efectiva
- Pedagogía y didácticas pertinentes
- Investigación significativa
- Innovación creativa y emprendedora

Medios de Valoración de Competencias y comportamientos Competencias Cardinales y Transversales

La Gerencia de Talento Humano ha establecido la siguiente metodología para evaluar las competencias cardinales y transversales, que incluye una prueba psicotécnica y un encuentro de gestión por competencias y comportamientos.

1. **Aplicación de prueba Psicotécnica:** Este instrumento permite identificar las características de personalidad, competencias y comportamientos y habilidades cognitivas del candidato. Se comunicará al candidato por correo electrónico sobre los tiempos e instrucciones establecidas para el desarrollo de la prueba. Por consiguiente, el candidato tendrá máximo dos días hábiles para su realización.
El nivel de ajuste mínimo de aprobación de la prueba psicotécnica es del 70%, si el candidato valorado obtiene un nivel de ajuste inferior se dará por terminado el proceso de selección y se comunicará a cada candidato sobre la finalización de este. Los resultados de las pruebas psicotécnicas tienen una vigencia de un (1) año desde su realización.
2. **Realización de Encuentro de gestión por competencias:** Corresponde a un encuentro realizado por la GTHUM mediante el cual se realiza una interacción con el candidato para a partir del resultado de las pruebas psicotécnicas identificar y validar sus habilidades, actitudes, comportamientos y competencias.

Este encuentro será programado previamente a través del correo electrónico proporcionado en el repositorio Mi hoja de V4.0 y se llevará a cabo de manera presencial y/o utilizando plataformas tecnológicas como Microsoft Teams, Google Meet o Zoom.



3. Medio de Valoración de Competencias Específicas del Rol Docente:

Las competencias específicas para el Rol Docente se valoran a través de la aprobación del curso Mooc "El docente/tutor como gestor de cursos en AVA" y/o aprobación de la diplomatura "E – Mediador en AVA" con fecha de certificación posterior a diciembre 31 del año 2020, que proporcionan una visión integral sobre la estructura y funcionamiento de la educación virtual en la UNAD.

El curso MOOC "El Docente/tutor como gestor en cursos AVA" y/o diplomatura "E – Mediador en AVA", hacen parte de los requisitos mínimos para los candidatos a Docente Ocasional y Hora Cátedra, dicho requerimiento se fundamenta en la autonomía universitaria, establecida en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y respaldada por la Ley 30 de 1992. El curso forma parte del programa Formación de Formadores de la UNAD, orientado a promover la cualificación del cuerpo académico y profesionales externos dedicados a la docencia. Su objetivo es la formación en metodologías de enseñanza y aprendizaje en ambientes virtuales de aprendizaje (AVA) y el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como mediaciones para el ejercicio docente.

El curso Mooc "El docente/tutor como gestor de cursos en AVA" cuenta con cuatro unidades, se profundiza en temas fundamentales como el Metasistema UNAD, el Modelo Pedagógico Unadista (e-MPU), pedagogía y didáctica mediante el diseño de cursos en el Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA), Incorporación digital en procesos de aprendizaje por medio del acompañamiento docente y las evaluaciones en línea, investigación.

La inscripción a este curso se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://estudios.unad.edu.co/oferta-de-cursos/el-docente-tutor-como-gestor-de-cursos-en-ava>. Si presentan dificultades en el proceso pueden comunicarse al siguiente correo electrónico deby.salas@unad.edu.co.

La diplomatura "E - mediador en AVA" cuenta con cuatro unidades a través de las cuales se abarcan diferentes temáticas que permiten fortalecer en el e-Mediador su rol como actor esencial en el proceso de aprendizaje del estudiante, por medio de la reflexión académica entorno al aprender a aprender, a la mediación pedagógica, al acompañamiento docente y al uso de las nuevas tendencias pedagógicas en ambientes virtuales de aprendizaje, con el fin de propiciar mejores prácticas en Educación Superior.

La inscripción a esta diplomatura se encuentra disponible a través de la oferta académica de formación de formadores en el siguiente enlace: <https://estudios.unad.edu.co/diplomaturas/e-mediador-en-ava>.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA EL MOMENTO 2

1. El registro de la información es la información correspondiente a los resultados de la aplicación de la prueba psicotécnica y encuentro de gestión por competencias, la cual es diligenciada por la Gerencia de Talento Humano y determina cuales son los candidatos habilitados para la aplicación de los encuentros a desarrollar por parte de las unidades académicas y los centros de la universidad. La información correspondiente podrá ser consultada en el Consolidado Procesos de Elección Docentes Ocasionales y Hora Cátedra.

2. La Gerencia de Talento Humano dispondrá en carpetas compartidas los informes individuales de cada candidato para la consulta por parte de los líderes de unidades académicas y líderes de centro como soportes para el desarrollo de los respectivos encuentros de elección.

La GTHUM tendrá un plazo de cuatro (4) días hábiles después de la identificación del cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos, para aplicar las pruebas psicotécnicas, y 8 días hábiles después de la aprobación de la prueba psicotécnica con el nivel de ajuste establecido para realizar el encuentro de gestión por competencias, por consiguiente, registrará la información de forma oportuna para la trazabilidad del proceso mediante el Consolidado Procesos de Elección Docentes Ocasionales y Hora Cátedra insumo principal para que los actores involucrados en el proceso consulten el estado del candidato y/o sus resultados generales. Por lo contrario, si la prueba psicotécnica no es aprobada con el nivel de ajuste establecido se comunicará resultados y finalización de proceso de selección.

El resultado final de este momento es el listado de candidatos que cumplen con las habilidades, actitudes, comportamientos y competencias, conforme al modelo de gestión por competencias Unadistas y son habilitados para los siguientes momentos del proceso de elección.

MOMENTO 4. VALORACIÓN DE CONOCIMIENTO Y RELACIONAMIENTO REGIONAL (DIRECTORES DE CENTRO)

Es el momento en el cual los directores de centro como líderes del sistema operacional, llevarán a cabo una valoración integral del candidato, en lo referente a conocimiento de la región, relacionamiento regional, disponibilidad de tiempo, estrategias de vida académica y vida universitaria, aporte sobre las dinámicas sociales, culturales, económicas y políticas de la región y su área de influencia, investigación e innovación, entre otros elementos necesarios para el desarrollo de la gestión académica en el centro, el alcance de este momento es identificar en los candidatos la capacidad para contribuir como docente Unadista al fortalecimiento de la UNAD en la región, la gestión de las responsabilidades sustantivas y la promoción y permanencia estudiantil.

Por consiguiente, la metodología para la ejecución de este momento se realizará de la siguiente forma:

1. Los fractales de talento humano en cada zona consultaran de forma permanente el Consolidado Procesos de Elección Docentes Ocasionales y Hora Cátedra los candidatos habilitados por la Gerencia de Talento Humano.
2. Previo a la realización del encuentro, los directores de cada centro revisarán el informe derivado de la evaluación por competencias efectuada por la (GTHUM). Dicho informe lo encontrarán en la carpeta individual de cada candidato, esta se agrupa en el siguiente enlace: [Proceso de Elección Docentes Nuevos - Ocasional y Hora Cátedra](#) cada proceso de elección se encuentra en diferentes carpetas de acuerdo con la Unidad Académica en la que se postula el candidato a docente.

3. El director de centro aplica la valoración de relacionamiento regional y tendrá como soportes los informes de valoración de competencias como insumo para el desarrollo de su encuentro; teniendo en cuenta que este es un proceso permanente, los directores tendrán un término de máximo cuatro (4) días hábiles desde la habilitación de la gerencia de Talento Humano en el momento anterior para ejecutar este momento del proceso de elección.
4. El centro deberá diligenciar el [Formato Valoración de Relacionamiento Regional \(Directores de Centro\).docx](#) el cual debe ser firmado por el director de centro estableciendo en concepto de aprobación o no del candidato.
5. El centro, cargará en la carpeta digital Proceso De Elección Docentes el formato diligenciado y firmado que quedará como soporte del proceso de elección.

Es importante reiterar que todos los candidatos habilitados por la Gerencia de Talento Humano en el Consolidado Procesos de Elección Docentes Ocasionales y Hora Cátedra se les debe aplicar la valoración de conocimiento y relacionamiento regional.

MOMENTO 5. VALORACIÓN PERTINENCIA DISCIPLINAR Y AFINIDAD CON EL MODELO PEDAGÓGICO UNADISTA (UNIDADES ACADÉMICAS)

Es el momento en el cual las Unidades Académicas desarrollan una evaluación integral del candidato, en cuanto a la pertinencia del perfil, dominio disciplinar, experiencia docente, experiencia profesional, formación académica, con los requisitos y perfiles requeridos en la unidad académica para la gestión de los cursos académicos y las responsabilidades sustantivas de la universidad.

Al igual, la unidad académica deberá valorar en el candidato su afinidad y posible adaptación y comprensión del modelo pedagógico de la universidad y el proyecto académico pedagógico solidario.

Por consiguiente, la metodología para la ejecución de este momento se realizará de la siguiente forma:

1. La unidad académica consultará de forma constante el Consolidado Procesos de Elección Docentes Ocasionales y Hora Cátedra según corresponda su unidad, con el objetivo de realizar la valoración pertinencia disciplinar y afinidad con el modelo pedagógico Unadista a los candidatos habilitados por la GTHUM.
2. Previo a la realización del encuentro, los secretarios académicos y líderes de programa revisarán el informe derivado de la evaluación por competencias efectuada por la (GTHUM). Dicho informe lo encontrarán en la carpeta individual de cada candidato, esta se agrupa en el siguiente enlace: [Proceso de Elección Docentes Nuevos - Ocasional y Hora Cátedra](#) cada proceso de elección se encuentra en diferentes carpetas de acuerdo con la Unidad Académica en la que se postula el candidato a docente.

3. Seguidamente, la unidad académica realizará un encuentro realizado por los secretarios y/o líderes de programa, debe tener una programación previa mediante el correo electrónico o teléfono suministrado por el candidato en el repositorio.
4. Registro de la información: El encuentro realizado por los secretarios y/o líderes de programa deberá ser soportado mediante el formato que podrá ser consultado en el siguiente enlace: [Formato Valoración Pertinencia Disciplinar y Afinidad con el Modelo Pedagógico Unadista.docx](#) se requiere que la unidad relacione en el formato los cursos código que podría acompañar el docente, priorizando aquellos que se ajusten a la necesidad del periodo vigente, finalmente, el formato debe ser diligenciado y firmado por el líder académico entrevistador y firma del decano(a) y/o líder de instituto. Posteriormente, será cargado en la carpeta correspondiente a la escuela en la que se postuló el candidato, el acceso a dicha carpeta está disponible a través del siguiente enlace: [Proceso de Elección Docentes Nuevos - Ocasional y Hora Cátedra](#).

Todos los candidatos habilitados que reporte la GTHUM deben contar con la Valoración pertinencia disciplinar y afinidad con el Modelo Pedagógico Unadista, por consiguiente, una vez la GTHUM registre la información de un candidato habilitado en el Consolidado Procesos de Elección Docentes Ocasionales y Hora Cátedra los líderes de programa y/o secretarios académicos cuentan con cuatro (4) días hábiles para realizar la valoración y cargue del formato en la carpeta compartida correspondiente a su Unidad Académica que está disponible a través del siguiente enlace: [Proceso de Elección Docentes Nuevos - Ocasional y Hora Cátedra](#).

MOMENTO 6. HABILITACIÓN DE CANDIDATOS PARA EL BANCO DE HOJAS DE VIDA

Los candidatos que hayan completado y aprobado todas las etapas del proceso de elección serán incluidos en el banco de hojas de vida de candidatos habilitados para la posible vinculación en el periodo académico que se requiera de acuerdo con la necesidad del servicio identificada. La permanencia de los candidatos en el banco de hojas de vida será de un (1) año calendario desde su ingreso. Este banco podrá ser visualizado en el repositorio Mi Hoja de Vida v4.0.

La Gerencia de Talento Humano comunicará a los candidatos el resultado en cada una de las etapas y su incorporación al banco de hojas de vida de habilitados.

Agradezco la atención prestada y el cumplimiento riguroso a los lineamientos establecidos en la presente circular.

Atentamente,



ALEXANDER CUESTAS MAHECHA
Gerente de Talento Humano

Proyectó: Estefanía Castellanos – Isabella Riaño



CO18/8455



CO2200000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811

