



Bogotá D.C, 02 de diciembre de 2025

**CIRCULAR INFORMATIVA
111 - 064**

PARA: Secretaría general, Vicerrectores, Decanos, Gerentes, Jefes de Oficina, Directores zonales, Directores de CEAD, CCAV, UDR, CIP y Candidatos a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

ASUNTO: Lineamientos del proceso de atracción y elección de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión nuevos – vigencia 2026.

La Gerencia de Talento Humano (GTHUM), con el propósito de garantizar un proceso riguroso, transparente y acorde con los lineamientos institucionales, ha definido los momentos que orientan el proceso de atracción y elección de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, dicho proceso se estructura de manera intersistémica, y se constituye en una acción estratégica para asegurar que la universidad disponga de una plataforma humana idónea y competente de acuerdo con las necesidades de servicio.

A través de esta gestión, se busca atraer, identificar y evaluar de manera integral para luego seleccionar candidatos cuyas capacidades, conocimientos y espíritu Unadista se encuentren en consonancia con el modelo de gestión por competencias Unadista; cada momento constituye una fase secuencial e interdependiente que permite garantizar una valoración integral en la medida en que intervienen diversos actores responsables de la ejecución, seguimiento y cierre del proceso de atracción y elección, de esta manera, se garantiza un proceso de elección fundamentado en la transparencia y la objetividad.

Por lo anterior, y en concordancia con los lineamientos establecidos en la Circular informativa No. 111-055 del 28 de octubre de 2025, la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) informa los lineamientos del proceso de atracción y elección de contratistas de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión – vigencia 2026, su propósito es garantizar el cubrimiento de las necesidades de servicio mediante un proceso de elección orientado por la transparencia, la trazabilidad y la objetividad en la gestión del talento humano a vincular como contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

El proceso será liderado y acompañado por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM), a través del equipo de atracción y elección, en corresponsabilidad con las unidades y centros del Metasistema según el rol que corresponda a la necesidad, este proceso se estructura en seis momentos secuenciales cuyo alcance contempla la atracción y selección.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31



A continuación, se presentan los momentos que conforman el proceso:

Momentos proceso de atracción y elección contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión		
Atracción	Momento 1	Atracción mediante movilización de convocatorias
	Momento 2	Preselección de candidatos
Elección	Momento 3	Valoración técnica de conocimientos específicos
	Momento 4	Valoración de competencias y comportamientos
	Momento 5	Valoración relacional
	Momento 6	Comunicación de resultados

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La distribución porcentual de las etapas del proceso de atracción y elección permite definir con claridad el aporte específico de cada momento a la calificación final del candidato. Esta estructura garantiza un proceso evaluativo coherente, transparente y orientado a criterios objetivos, asegurando que la decisión de selección responda de manera proporcional a los elementos críticos del rol y a los estándares institucionales.

A continuación, se presentan los momentos del proceso de atracción y elección que cuentan con una ponderación porcentual específica, establecida para valorar de manera objetiva las competencias técnicas, las competencias comportamentales y la idoneidad relacional del candidato.

Estas ponderaciones determinan la importancia relativa de cada momento dentro del proceso, fortaleciendo la trazabilidad de la evaluación, la consistencia metodológica y la equidad en la toma de decisiones.

Momentos proceso de atracción y elección contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	Porcentaje proceso de elección
Valoración técnica de conocimientos específicos	60%
Valoración de Competencias y Comportamientos.	30%
Valoración Relacional de Unidad y/o Centro.	10%

MOMENTO 1. ATRACCIÓN MEDIANTE MOVILIZACIÓN DE CONVOCATORIA

Este momento constituye el inicio formal del proceso de atracción y elección de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, y se genera como resultado de la Fase 1 “Revisión de necesidades de contratación”, descrita en la circular informativa 111-055, en la cual se identifican y proyectan las capacidades instaladas y las necesidades de servicio aprobadas por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) para la vigencia 2026; se activa únicamente cuando se presenta una nueva necesidad de servicio aprobada, o una necesidad de reemplazo derivada del cumplimiento del plazo contractual, terminación anticipada o no continuidad del contratista.

Por consiguiente, se contemplan las acciones iniciales que permiten activar y operacionalizar la fase de atracción, asegurando que la convocatoria llegue de manera estratégica, transparente y territorialmente articulada a los potenciales aspirantes. Por lo cual, este momento comprende la recepción de hojas de vida de candidatos interesados en participar en el proceso de elección para la prestación de servicios como contratistas de apoyo a la gestión, contemplando la creación, socialización y movilización de la información asociada a la necesidad de servicio aprobada, garantizando que los candidatos interesados cuenten con los lineamientos, canales y medios oficiales para formalizar su postulación conforme a los lineamientos establecidos.

Procedimiento del Momento 1. Atracción mediante movilización de convocatoria:

1. Diseño y validación de la pieza informativa

El equipo de atracción y elección diseña la pieza oficial de convocatoria, especificando:

- Rol requerido.
- Requisitos mínimos.
- Enlace e instructivo de postulación SIGHUM – Mi Hoja de Vida 4.0.

2. Publicación y habilitación de canales institucionales

El equipo de atracción y elección realizará la difusión oficial de la convocatoria a través de los canales institucionales de alcance nacional, garantizando su visibilidad, transparencia y llegada a una amplia comunidad Unadista y externa. Los canales institucionales destinados para esta fase son:

- **Repository SIGHUM - Mi Hoja de Vida v4.0**
- **Red de Egresados UNAD**
- **Red de Monitores UNAD**

3. Movilización fractal de la convocatoria

Los fractales zonales de talento humano serán quienes desarrollarán la movilización zonal de la convocatoria, asumiendo la responsabilidad de dinamizar su difusión en el territorio, fortaleciendo la trazabilidad, pertinencia y alcance territorial de la convocatoria. Para ello, deberán ejecutar las siguientes actividades:

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31



- Compartir la convocatoria con los líderes en zona responsables de gestionar su publicación en las redes sociales institucionales zonales y demás canales digitales autorizados.
- Remitir la convocatoria a los fractales locales, asegurando que estos la movilicen de manera amplia y pertinente en: grupos de interés del territorio, listas internas de difusión de los centros, canales institucionales y digitales autorizados a nivel local.

4. Postulación mediante SIGHUM – Mi Hoja de Vida v4.0

- Los aspirantes deben realizar su postulación únicamente a través del **SIGHUM, Mi Hoja de Vida v4.0**, seleccionando la necesidad de contratación asociada a la convocatoria.
- Este será el único medio válido de recepción de postulaciones.
- La postulación permanecerá abierta únicamente durante las fechas establecidas en la convocatoria.

5. Garantías de accesibilidad

- Los candidatos con discapacidad podrán registrar, dentro de SIGHUM, su condición para que la Gerencia de Talento Humano disponga ajustes razonables que garanticen su participación en igualdad de condiciones.

6. Consideraciones del momento 1. Atracción mediante movilización de convocatoria

Se establece que el proceso de atracción y elección constituye un procedimiento institucional riguroso, integral y transparente, que incorpora la participación articulada de diversos actores del Metasistema UNAD —unidades, zonas y centros— con el fin de garantizar una valoración completa, objetiva y coherente con los lineamientos institucionales, asegurando criterios de transparencia, trazabilidad y equidad en la valoración de los aspirantes.

De igual forma, se precisa que esta convocatoria no constituye, en ningún caso, un concurso de méritos ni un proceso de nombramiento en planta, sino un mecanismo institucional para la atracción y elección de candidatos interesados en prestar servicios como contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Tiempo de desarrollo

El desarrollo del momento 1. Atracción mediante movilización de convocatoria se realizará en un plazo máximo de **tres (3) días hábiles**, contados a partir de la publicación oficial de la pieza informativa y el inicio de su movilización fractal en territorio.

MOMENTO 2. PRESELECCIÓN DE CANDIDATOS

Este momento corresponde a la fase de preselección, en la cual se identifica a los aspirantes que mejor se ajustan al perfil del rol definido en la convocatoria, con base en los requisitos mínimos establecidos.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31



Su desarrollo consiste en la revisión y análisis detallado de las postulaciones registradas en SIGHUM – Mi Hoja de Vida v4.0, aplicando criterios de correspondencia técnica, formativa y territorial que permitan preseleccionar hasta cinco (5) candidatos con mayor pertinencia frente a la necesidad de servicio.

Para esta etapa, se aplicarán los siguientes criterios de correspondencia directa con el rol:

Criterio	Consideraciones específicas
Pertinencia del perfil	Se verificará la coherencia entre la formación del aspirante y el perfil del rol; este criterio es fundamental para garantizar que los candidatos preseleccionados cumplan con los términos de referencias asociados al perfil de rol.
Nivel de formación	El criterio de preselección incluye la priorización a quienes cuenten con niveles de formación superiores, siempre que sean pertinentes y se articulen con las actividades, el objeto contractual y el nivel de complejidad del rol, preseleccionando así el mejor perfil profesional.
Experiencia Profesional	Se revisarán los años de experiencia y su pertinencia frente a actividades equivalentes a las contempladas en la necesidad del perfil, estableciendo como requisito mínimo de (2) años de experiencia para avanzar en el proceso. A partir de este umbral, se priorizará a los aspirantes que acrediten mayor trayectoria en actividades directamente relacionadas con el rol .
Residencia en el territorio	Se priorizará a los aspirantes que residan en la ciudad y/o municipio de ejecución de la necesidad de servicio, ya que este elemento favorece la disponibilidad, oportunidad en la operación y conocimiento del contexto territorial.

Proceso de preselección inicial de candidatos

Una vez finalizada la convocatoria, el equipo de atracción y elección adelantará el proceso de preselección, aplicando filtros que permitan identificar los cinco (5) mejores perfiles conforme a las necesidades del rol. El procedimiento será el siguiente:

1. Descargar y consolidar todas las postulaciones registradas en SIGHUM – Mi Hoja de Vida v4.0 correspondientes a la necesidad de servicio.
2. Aplicar filtros de cumplimiento mínimo, verificando que el aspirante cumpla los requisitos básicos definidos en la convocatoria para el rol ofertado.
3. Realizar una revisión detallada del perfil de cada aspirante, contrastando los soportes registrados en el SIGHUM con los términos de referencia y validando la coherencia frente a las actividades del rol. En esta etapa se verificará la autenticidad y pertinencia de los soportes adjuntos, tales como:

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31



- Diplomas y/o actas de grado.
 - Tarjeta profesional, cuando aplique por regulación.
 - Certificaciones laborales que acrediten experiencia específica.
 - Certificaciones de antecedentes requeridas en procesos institucionales.
4. Aplicar los criterios de evaluación definidos (pertinencia del perfil, nivel de formación, experiencia y residencia), preseleccionando los aspirantes con mayor correspondencia técnica y funcional con el rol.
 5. Seleccionar un máximo de cinco (5) candidatos, garantizando que representen los perfiles más idóneos y ajustados a los requisitos de la convocatoria.
 6. Documentar los resultados de la preselección, consolidando la relación oficial de máximo cinco (5) candidatos y remitiendo las hojas de vida correspondientes a los líderes de la unidad y/o centro a través del correo institucional seleccion@unad.edu.co. Estas hojas de vida serán valoradas directamente por dichos líderes, en su calidad de responsables de orientar, acompañar y verificar la pertinencia técnica y operativa del aspirante frente al contexto donde se desarrollará el objeto contractual y las actividades asociadas al rol.

Con esta remisión se da cierre formal al proceso de atracción y se activa el proceso de elección, habilitando a los candidatos preseleccionados para avanzar al Momento 3. Valoración técnica de conocimientos específicos.

Tiempo de desarrollo

El momento 2. preselección de candidatos se desarrollará en un plazo máximo de **dos (2) días hábiles**, contados a partir del día hábil siguiente a la finalización de la convocatoria habilitada en el repositorio SIGHUM – Mi Hoja de Vida v4.0.

MOMENTO 3. VALORACIÓN TÉCNICA DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

En el momento de valoración técnica de conocimientos específicos se evalúa el dominio de los conocimientos, habilidades y experiencias específicas requeridas para el desempeño del rol. Esta valoración se desarrolla a través de encuentros y/o pruebas de conocimientos diseñados por la unidad, que permitan evidenciar el nivel de dominio técnico del candidato frente a los requerimientos establecidos en la necesidad de contratación. De esta manera, se garantiza la idoneidad y coherencia del proceso de elección con las necesidades institucionales.

La valoración técnica de conocimientos específicos se aplicará de manera obligatoria a la totalidad de los candidatos preseleccionados en el momento 2. Atracción mediante movilización de convocatoria. En consecuencia, todos los aspirantes que conformen la preselección oficial deberán ser evaluados mediante el instrumento técnico definido por la unidad y/o centro responsable, garantizando uniformidad en el procedimiento, objetividad en los criterios de análisis y equidad en las condiciones de valoración para cada uno de ellos.

Fundamento para la aplicación de la Valoración Técnica de Conocimientos Específicos

En coherencia con el Metasistema UNAD, la aplicación de la valoración técnica de conocimientos específicos constituye un requisito obligatorio para toda necesidad de servicio aprobada en cualquiera de los niveles de interacción institucional —nacional, regional o local—. Dicho requisito garantiza que la plataforma humana Unadista opere con idoneidad técnica y respondan de manera efectiva a las dinámicas del territorio y a las exigencias propias del rol.

Este proceso se fundamenta en la estructura Metasistémica y sus criterios de actuación, mediante la cual la Universidad organiza su operación en sistemas de gestión e información que aseguran su sostenibilidad integral. En especial, se sustenta en el *criterio de actuación en multicontextos*, que establece que la UNAD está estructurada para hacer presencia competente y articulada en contextos de orden local, regional, nacional, global y ciberespacial. Bajo este principio, cada necesidad de servicio debe ser valorada técnica y rigurosamente, garantizando que los aspirantes cuenten con la solvencia técnica requerida para desempeñar las actividades asociadas al rol de la necesidad.

En este marco, toda necesidad de servicio aprobada —en los ámbitos de actuación nacional, regional y/o local— deberá contar obligatoriamente con una valoración de conocimientos técnicos, aplicada por la unidad solicitante, con el fin de verificar que los aspirantes posean las competencias técnicas necesarias para desempeñar las actividades asociadas al rol dentro del sistema correspondiente (operativo, funcional, misional o de alta política).

Esta obligatoriedad garantiza la transparencia, consistencia y trazabilidad de los procesos de atracción y elección, y asegura que el talento humano que ingresa a la universidad responda adecuadamente a las demandas técnicas, procedimentales y estratégicas de cada sistema del Metasistema UNAD.

En el desarrollo de este momento, la unidad y/o centros podrán emplear dos mecanismos de evaluación técnica:

- **Encuentro técnico:** espacio sincrónico en el que el líder de unidad interactúa directamente con el candidato mediante preguntas orientadoras, análisis de casos, ejercicios situacionales o revisión guiada de procedimientos, con el fin de evidenciar su capacidad de análisis, resolución de problemas y comprensión de los procesos asociados al rol.
- **Prueba de conocimientos específicos:** instrumento estructurado que permite evaluar el dominio técnico del aspirante mediante preguntas teóricas y prácticas, ejercicios operativos, análisis documental o ejecución de tareas simuladas, directamente relacionadas con las actividades descritas en los términos de referencia del rol.

Ambos instrumentos deben estar alineados con las actividades asociadas al rol, los sistemas institucionales involucrados, los procedimientos misionales y de apoyo, así como con los criterios y niveles de exigencia establecidos por la unidad. La Gerencia de Talento Humano (GTHUM) dispone de una [Guía Orientadora para el diseño del instrumento de valoración técnica](#), la cual brinda lineamientos, sugerencias y recomendaciones para la preparación del encuentro técnico y/o la prueba de conocimientos, asegurando uniformidad, objetividad y pertinencia en todo el proceso.

La ejecución de la valoración técnica estará a cargo de los líderes de las unidades o centros asociados a la necesidad de servicio. En cumplimiento de esta responsabilidad, dichos líderes deberán diligenciar el [Formato de valoración técnica](#) en el cual consignarán el concepto técnico derivado de los instrumentos aplicados (encuentro técnico y/o prueba de conocimientos específicos) a cada uno de los candidatos remitidos por el equipo de atracción y elección. La información registrada deberá ser completa, objetiva, verificable y plenamente coherente con los criterios de evaluación establecidos.

Valoración y criterio habilitante

La valoración técnica deberá registrarse en el formato institucional utilizando la escala oficial de 1 a 5, garantizando uniformidad y trazabilidad en el proceso. Para ello, los líderes evaluadores deberán aplicar los siguientes lineamientos:

- La escala de evaluación comprende valores de 1 a 5, donde:

Escala	Descripción
1.0	No posee los conocimientos técnicos básicos requeridos y no demuestra las competencias necesarias para desarrollar las actividades asociadas al rol.
2.0	Posee conocimientos técnicos básicos requeridos, pero no demuestra la capacidad para ejecutar las actividades esenciales asociadas al rol.
3.0	Posee los conocimientos técnicos básicos requeridos y demuestra parcialmente la capacidad para desarrollar las actividades esenciales asociadas al rol, requiere supervisión, guía y/o soporte para asegurar la correcta ejecución.
4.0	Posee los conocimientos técnicos requeridos y ejecuta de manera autónoma las actividades asociadas al rol. Su desempeño refleja competencia profesional consolidada, aunque se identifican oportunidades para fortalecer su práctica y eficiencia en la ejecución de las actividades asociadas al rol.
5.0	Posee y aplica de manera experta los conocimientos técnicos requeridos, desarrolla las actividades con alta competencia, anticipa necesidades, propone soluciones, introduce mejoras e innovaciones, y demuestra un dominio completo y autónomo en la ejecución de las actividades asociadas al rol, asegurando resultados de excelencia y contribuyendo al fortalecimiento y optimización de los procesos asociados al rol.

- El concepto técnico final se determinará a partir del resultado del instrumento técnico aplicado (encuentro técnico y/o prueba de conocimientos específicos).
- Este momento tiene carácter estrictamente habilitante, lo que implica que:
 - Solo serán habilitados los candidatos que obtengan un concepto final igual o superior a 4.0.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31



- Los candidatos cuyo resultado sea inferior a 4.0 serán clasificados como no habilitados para continuar en el proceso de elección.
- El líder evaluador debe:
 - Registrar el puntaje de cada competencia técnica valorada (escala 1 a 5) en la columna “Valoración cuantitativa” del Formato Institucional “Valoración Técnica – Contratistas de Apoyo a la Gestión”.
 - Tener en cuenta que, con base en las competencias evaluadas, el concepto de “Habilitado” o “No habilitado” se genera de manera automática en el formato.
 - Diligenciar un formato independiente por cada candidato evaluado, garantizando que cada valoración técnica cuente con su propio registro, soporte y firma.
 - Remitir el formato firmado por el líder de unidad o centro, al correo institucional: seleccion@unad.edu.co.
 - El instrumento aplicado, ya sea el encuentro técnico o la prueba de conocimientos específicos, deberán ser debidamente anexados al Formato Institucional “Valoración Técnica – Contratistas de Apoyo a la Gestión”, firmados y sustentados como evidencia del proceso de evaluación de cada candidato.

Tiempo de desarrollo

El momento 3. Valoración técnica de conocimientos específicos se desarrollará dentro de un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir de la remisión oficial de las hojas de vida de los candidatos preseleccionados por parte del equipo de atracción y elección.

MOMENTO 4. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS

Este momento está orientado a la valoración de rasgos de personalidad estilos de comportamiento, índice emocional y cognitivo, así como de las competencias y los comportamientos, con base en el modelo de gestión por competencias Unadistas. Su propósito es identificar la afinidad del candidato con el perfil ideal y determinar el nivel de desarrollo de las competencias Unadistas.

Esta etapa se aplicará únicamente a los candidatos que hayan sido habilitados en la valoración técnica de conocimientos específicos, según la validación del equipo de atracción y elección. Este momento integra dos fases complementarias:

Fase 1. Prueba Psicotécnica

La prueba psicotécnica es un instrumento estandarizado que permite evaluar aspectos relacionados con la conducta, la cognición y la emoción de los candidatos, con el objetivo de identificar el perfil integral del aspirante en relación con las responsabilidades y características del rol.

El instrumento busca, de manera neutral y objetiva, evaluar los estilos de comportamiento, motivaciones y formas de relacionamiento de los candidatos, considerando que cada persona tiene una combinación particular de características que determinan su desempeño y adaptación en los entornos laborales. Por ende, la prueba psicotécnica permite evaluar de manera integral aspectos relacionados con la conducta, la cognición y la emoción de los candidatos.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31



De igual forma, se busca conocer sus estilos de comportamiento, motivaciones y valores, inteligencia emocional, capacidad cognitiva y analítica, adaptabilidad y flexibilidad, así como sus habilidades para el trabajo en equipo y liderazgo, proporcionando información clave sobre sus fortalezas, áreas de desarrollo y nivel de ajuste al perfil ideal del puesto.

El análisis de estos índices permite identificar fortalezas, áreas de desarrollo y el nivel de ajuste del candidato frente al perfil ideal del rol, aportando información clave para la valoración de competencias y comportamientos.

La prueba psicotécnica será programada a los candidatos habilitados en la valoración técnica de conocimientos específicos, quienes recibirán las instrucciones para su desarrollo y dispondrán de un plazo máximo de dos (2) días hábiles para completarla.

Para avanzar a la siguiente fase del proceso, los candidatos deberán obtener un nivel de ajuste mínimo establecido del setenta por ciento (70%) en la prueba psicotécnica.

Fase 2. Encuentro por Competencias

Con base en los resultados de la prueba psicotécnica, únicamente los candidatos que alcancen o superen el 70% de nivel de ajuste serán convocados por el equipo de atracción y elección para participar en un encuentro por competencias, el cual podrá ser de carácter virtual y/o presencial y será liderado por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM).

Este encuentro será programado y comunicado mediante un correo electrónico enviado a la dirección registrada en la hoja de vida del candidato.

Durante el encuentro por competencias se observarán comportamientos y evidencias de desempeño a través de ejercicios estructurados, entrevistas y otras metodologías tipo *assessment center*, que permitan identificar la manifestación práctica del Modelo de gestión por competencias Unadistas y de liderazgo Unadista.

Esta fase constituye la parte final del proceso de elección y tendrá como producto el informe final de valoración de competencias y comportamientos, documento que consolidará los resultados obtenidos por cada candidato.

Tiempo de desarrollo

El momento 4. Valoración de competencias y comportamientos se desarrollará dentro de un plazo máximo de **tres (3) días hábiles**, contados a partir de la remisión de los formatos de valoración técnica por parte de los líderes de unidad y/o centro.

MOMENTO 5. VALORACIÓN RELACIONAL

La valoración relacional constituye el último momento del proceso de elección previo a la comunicación oficial de resultados, y tiene como finalidad establecer el nivel de afinidad del candidato con las dinámicas institucionales, territoriales, operativas y académicas del centro y/o unidad al cual se postula. Este momento permite identificar el grado de ajuste del aspirante frente al liderazgo local, la cultura institucional y los principios que orientan la plataforma humana Unadista, fortaleciendo la coherencia entre las capacidades individuales del candidato y el contexto donde desarrollaría su gestión contractual.

De manera complementaria, cuando se trate de roles de orden fractal cuya actuación se despliega en los centros nodo y/o centros, la valoración relacional deberá ser asumida adicionalmente por el director zonal, en atención al principio de fractalidad y a la articulación reticular que caracteriza la estructura organizacional de la UNAD. Esta instancia permite garantizar la coherencia territorial y el alineamiento del aspirante con las dinámicas regionales, departamentales e interdepartamentales que configuran el ámbito zonal, asegurando que su incorporación responda a las exigencias propias del Metasistema institucional.

Asimismo, cuando la necesidad de servicio corresponda a un rol de orden nacional, pero cuya actuación se materializa en el ámbito local, la valoración relacional deberá ser realizada por el director del centro. Esta acción permite verificar la pertinencia operativa, académica y comunitaria del aspirante frente al microterritorio donde ejercerá sus responsabilidades, consolidando la unidad de propósito institucional desde el eje de *actuación en multicontextos* y garantizando la interacción efectiva con los procesos sustantivos, las redes territoriales y los dispositivos operacionales que soportan la gestión local del Metasistema UNAD.

La valoración se realiza exclusivamente con los aspirantes que han superado satisfactoriamente todas las fases previas del proceso, incluyendo la validación de requisitos, la valoración técnica de conocimientos específicos, la prueba psicotécnica y el encuentro por competencias. Esto garantiza que, al llegar a este momento, el candidato ya ha demostrado contar con los conocimientos, las competencias y los comportamientos requeridos para el rol, por lo cual la valoración relacional no constituye un criterio habilitante, sino un análisis complementario y estratégico.

Este momento se desarrolla mediante un encuentro presencial y/o virtual entre el candidato y los líderes de la unidad, centro y/o jefe inmediato. Durante este espacio se evalúan componentes como: la comprensión del contexto territorial, la integración relacional, la afinidad cultural, la disposición para el trabajo colaborativo y comunitario, la interacción con los procesos misionales y de apoyo, y la capacidad para aportar a la consolidación del Metasistema UNAD desde el rol requerido. El objetivo es identificar el nivel de alineación del aspirante con las dinámicas institucionales y territoriales, garantizando que su incorporación fortalezca la cohesión, la operación y la cultura organizacional propia del entorno donde ejercerá sus actividades.

Finalmente, es necesario precisar, que, aunque este momento no es habilitante, sí constituye un insumo evaluativo que aporta a la ponderación final del proceso, integrándose al informe comparativo que consolida la valoración técnica y la valoración de competencias y comportamientos, con el fin de garantizar una decisión transparente, objetiva y completamente alineada con los lineamientos institucionales.

Procedimiento para la valoración relacional:

- Realizar el encuentro con el candidato, abordando preguntas orientadoras, análisis de situaciones y reflexiones frente al contexto territorial e institucional.
- Diligenciar en su totalidad el [Formato institucional valoración relacional](#), evaluando cada una de las variables establecidas mediante la escala tipo Likert definida por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM).
- Registrar observaciones claras, objetivas y verificables que respalden el concepto emitido.
- Firmar el formato por parte del director zonal y/o director de centro.
- Remitir el formato oficial debidamente firmado al correo institucional seleccion@unad.edu.co, garantizando su trazabilidad y registro en el proceso.

El resultado de este momento será incluido como parte del ponderado final del proceso, aportando información esencial para una toma de decisiones transparente, objetiva y plenamente alineada con los lineamientos institucionales.

Tiempo de desarrollo

El momento 5. Valoración relacional se desarrollará dentro de un plazo máximo de **dos (2) días hábiles**, contados a partir de la comunicación oficial de los candidatos que han superado todas las fases previas del proceso.

MOMENTO 6. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

Este momento constituye la fase de cierre del proceso de elección, en la cual se consolidan, validan y comunican los resultados obtenidos en los momentos anteriores. Su propósito es formalizar el concepto final del proceso, garantizando trazabilidad, objetividad y transparencia.

La responsabilidad de este momento corresponde al equipo de atracción y elección de la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) y las actividades por desarrollar comprenden: la consolidación, verificación y validación de los formatos provenientes de la valoración técnica, la valoración de competencias y comportamientos, y la valoración relacional. Con base en esta integración, se estructura el [Informe final comparativo](#), documento que recoge la ponderación establecida para cada momento del proceso:

Momentos evaluativos Proceso de Atracción y Elección Contratistas de prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión	Porcentaje proceso de elección
Valoración técnica de conocimientos específicos	60%
Valoración de Competencias y Comportamientos.	30%
Valoración Relacional de Unidad y/o Centro.	10%

El candidato que obtenga el mayor puntaje consolidado en la estructura ponderada del proceso será el **candidato seleccionado** para la necesidad de servicio. Esta decisión se adopta con base en criterios de equidad, objetividad y trazabilidad.

Finalmente, el equipo de atracción y elección comunicará a los líderes de la unidad y/o centro, mediante correo oficial, el concepto final del proceso, anexando el Informe comparativo e indicando el nombre del **candidato seleccionado** que obtuvo la mayor calificación integral conforme a las ponderaciones establecidas. De manera simultánea, se realizará la comunicación individual a todos los aspirantes participantes, informando el resultado final a través de mensajes institucionales de agradecimiento por su participación o de notificación de selección, según corresponda,

Una vez emitidas las comunicaciones respectivas, el equipo de atracción y elección remitirá la información al equipo de contratación, con el fin de activar el procedimiento contractual correspondiente, conforme al procedimiento P-5-5 Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Tiempo de desarrollo

El Momento 5 se desarrollará en un plazo máximo de **un (1) día hábil**, contado a partir de la recepción de los formatos de valoración relacional por parte de las unidades y/o centros.

DISPOSICIÓN GENERAL

Los lineamientos aquí establecidos constituyen el marco formal que orienta el proceso de atracción y elección de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para la vigencia 2026. Su observancia es de obligatorio cumplimiento para todas las unidades, zonas y centros, garantizando que cada uno de los momentos se desarrolle con total transparencia, objetividad, trazabilidad y articulación metasistémica.

En este sentido, la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) establece que el proceso de atracción y elección deberá ejecutarse de manera secuencial y coordinada, garantizando la oportunidad y el cumplimiento de los tiempos máximos definidos para cada momento, en estricta coherencia con las responsabilidades asignadas a cada actor interviniendo en el proceso. Para efectos de seguimiento, control y trazabilidad, se describe a continuación la tabla de Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31



por momento, la cual se anexa como referencia y establece un plazo máximo de 14 días hábiles para la ejecución del proceso:

Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS)		
Momento	Descripción	ANS
Momento 1	Atracción mediante movilización de convocatorias	3 días hábiles
Momento 2	Preselección de candidatos	2 días hábiles
Momento 3	Valoración técnica de conocimientos específicos	3 días hábiles
Momento 4	Valoración de competencias y comportamientos	3 días hábiles
Momento 5	Valoración relacional	2 días hábiles
Momento 6	Comunicación de resultados	1 día hábil

De igual forma, se informa que estos lineamientos harán parte integral del procedimiento P-5-10. Atracción y elección de la plataforma humana Unadista, y serán de aplicación obligatoria para todas las necesidades de servicio aprobadas.

CRONOGRAMA PROCESO DE ATRACCIÓN Y ELECCIÓN CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA VIGENCIA 2026

En el marco de la planeación estratégica para la vigencia 2026, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular Informativa 111-055 del 28 de octubre de 2025, el equipo de Atracción y Elección presenta el cronograma institucional que orientará, de manera secuencial y articulada, el desarrollo de los procesos de atracción y elección de candidatos para la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, con inicio proyectado a partir del mes de enero.

Con el fin de iniciar la planeación y ejecución de los procesos de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para la vigencia 2026, y en aras de contar con total claridad respecto al procedimiento correspondiente, es fundamental que los supervisores de contrato y los candidatos a contratistas de apoyo a la gestión cumplan cabalmente las directrices emitidas, en observancia de los términos establecidos en la Ley 996 de 2005 (Ley de Garantías Electorales).

La Ley 996 de 2005, “por medio de la cual se reglamenta la elección de Presidente de la República, de conformidad con el artículo 152 literal f) de la Constitución Política de Colombia, y de acuerdo con lo establecido en el Acto Legislativo 02 de 2004, y se dictan otras disposiciones”, también conocida como Ley de Garantías Electorales, ha sido definida como una ley estatutaria, según lo precisó la Corte Constitucional en la Sentencia C-1153 de 2005, y es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del Estado. El artículo 33 de la ley establece que:

“Durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial y hasta la realización de la elección en la segunda vuelta, si fuere el caso, queda prohibida la contratación directa por parte de todos los entes del Estado”.

De acuerdo con el calendario electoral, la primera vuelta de las elecciones presidenciales se realizará el domingo 31 de mayo de 2026. En consecuencia, a partir del 31 de enero de 2026 y hasta la fecha en que sea elegido el Presidente de la República, las entidades estatales tendrán prohibido celebrar contratos mediante la modalidad de contratación directa.

En coherencia con este marco normativo, el cronograma institucional se constituye en una herramienta estratégica de organización, planificación y optimización, que permite estructurar de manera sistemática la distribución temporal de cada una de las actividades que integran la ruta de atracción y elección. Su diseño posibilita visualizar la secuencia lógica entre los momentos, la articulación entre los actores institucionales involucrados y la trazabilidad de las actuaciones, fortaleciendo la eficiencia administrativa y garantizando la sincronización necesaria para atender múltiples necesidades de servicio dentro del Metasistema UNAD.

El cumplimiento riguroso de los plazos definidos permitirá asegurar la cobertura oportuna de las necesidades de servicio aprobadas, preservar la continuidad operativa de los procesos misionales y de apoyo, y garantizar que la incorporación de talento humano se realice con calidad, objetividad y pleno respeto por la normatividad vigente.

CRONOGRAMA				
Momento	Responsable principal	Registro de la información y/o soporte	Fecha inicio	Fecha fin
Momento 1. Atracción mediante movilización de convocatoria	Gerencia de Talento Humano (GTHUM) / Líder de unidad y/o Líder de Centro	Pieza informativa de convocatorias	03/12/2025	05/12/2025
Momento 2. Preselección de candidatos	Gerencia de Talento Humano (GTHUM) / Líder de unidad / Líder de Centro	Base de datos de postulados Mi hoja de Vida V4.0	09/12/2025	10/12/2025
Momento 3. Valoración Técnica de Conocimientos Específicos	Líder de unidad / Líder de Centro	Formato valoración técnica de conocimientos específicos	11/12/2025	15/12/2025
Momento 4. Valoración de Competencias y Comportamientos.	Gerencia de Talento Humano – Equipo de atracción y elección	Informe de valoración de competencias y comportamientos	16/12/2025	18/12/2025
Momento 5. Valoración Relacional	Líder de unidad / Líder de Centro	Informe de valoración relacional	19/12/2025	22/12/2025
Momento 6. Comunicación de Resultados.	Gerencia de Talento Humano – Equipo de atracción y elección	Informe comparativo	23/12/2025	24/12/2025

CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCESO

1. El desarrollo del proceso de atracción y elección de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se efectuará exclusivamente sobre las necesidades institucionales aprobadas y reportadas por el equipo de contratación de la Gerencia de Talento Humano (GTHUM), conforme al cronograma establecido en la circular informativa 111- 055 del 28 de octubre de 2025.
2. Ninguna unidad o centro podrá activar procesos de postulación, elección y/o valoración que no hayan sido formalmente validados y autorizados por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM), garantizando así la coherencia, planeación y trazabilidad institucional del procedimiento.
3. Los plazos, tiempos de respuesta y envío de información establecidos en el cronograma del proceso tendrán carácter obligatorio y de estricto cumplimiento para todos los actores involucrados.
4. Cualquier solicitud de ajuste, aclaración o complementación sobre el desarrollo del proceso deberá ser tramitada únicamente a través del canal institucional indicado seleccion@unad.edu.co, preservando la integridad, consistencia y seguridad de la información administrada por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM).
5. En caso de que el candidato seleccionado desista del proceso de contratación, si aplica se procederá a considerar al candidato que haya obtenido el segundo mejor resultado en el informe final comparativo de candidatos, sin que sea necesario reiniciar el proceso de convocatoria o atracción. Esta disposición garantiza la continuidad y eficiencia en la cobertura de la necesidad institucional, preservando la validez y trazabilidad del proceso desarrollado.
6. Un mismo candidato no podrá cursar ni participar de manera simultánea en más de un proceso de elección asociado a necesidades distintas; en caso de identificar preselecciones paralelas, se dará continuidad únicamente al proceso registrado en primera instancia, dejando sin efecto las preselecciones adicionales, con el fin de garantizar la transparencia, el orden y la adecuada gestión del proceso de atracción y elección.
7. Es importante resaltar que la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) realizará un seguimiento permanente al cumplimiento de los plazos, la consolidación de evidencias y la validación de resultados, garantizando la integridad del proceso y su articulación con el ciclo de contratación definido para la vigencia 2026.



Cordialmente,

ALEXANDER CUESTAS MAHECHA
Gerente de Talento Humano

Proyectó: Equipo Atracción y Elección

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional José Celestino Mutis
Cra. 14 sur # 14 – 31