



Bogotá D.C, 19 de diciembre de 2025

**CIRCULAR INFORMATIVA
111 - 072**

PARA: Vicerrectores, Decanos, Directores Zonales, Directores de Centro, Secretarios Académicos y candidatos a líderes de gestión académica y otros liderazgos

ASUNTO: Lineamientos del proceso de atracción y elección de líderes de gestión académica y otros liderazgos.

La Gerencia de Talento Humano (GTHUM), en cumplimiento del desarrollo del procedimiento P-5-10. Atracción y elección de la plataforma humana Unadista, establece los lineamientos que orientan el proceso de atracción y elección para los roles de líderes de gestión académica y otros liderazgos.

En atención a la planeación y proyección del acompañamiento requerido, el proceso de atracción y elección tiene como propósito identificar líderes responsables de la dirección, dinamización y articulación del Modelo Heutagógico Unadista Solidario en los ámbitos de actuación nacional y zonal.

Para ello, se identifican líderes que cumplan con el perfil requerido y acrediten los conocimientos técnicos necesarios para la mediación pedagógica con poblaciones estudiantiles de diversos niveles y ciclos de formación, así como para la gestión de programas, cursos, procesos operativos y dispositivos académicos propios del metasistema, entre otros. De igual forma, se valorará su capacidad para dinamizar en los sistemas de Educación Superior, Educación Permanente, Educación Continua, Sistema Universitario Abierto (SUA) y demás unidades académicas, garantizando el cumplimiento de metas, la ejecución de acciones estratégicas y el desarrollo de las responsabilidades sustantivas en articulación con los planes operativos de cada sistema, unidad o proceso.

Dado el alcance estratégico de los roles de líderes de gestión académica y otros liderazgos y su responsabilidad directa en la operacionalización del Modelo Heutagógico Unadista Solidario, la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) establece requisitos mínimos que aseguran la idoneidad, la experiencia y trayectoria profesional necesarias para asumir las responsabilidades sustantivas del rol. En consecuencia, los siguientes requisitos mínimos constituyen el punto de partida para garantizar que los candidatos cuenten con la formación, y la experiencia que demanda la mediación pedagógica, la gestión académica y la apropiación del Modelo Heutagógico Unadista Solidario.

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



REQUISITOS MÍNIMOS LÍDERES DE GESTIÓN ACADÉMICA Y OTROS LIDERAZGOS

El proceso de atracción y elección se enmarca en la estrategia institucional de relevo generacional y movilidad intersistémica, cuyo propósito es fortalecer la continuidad institucional y promover la participación de la plataforma humana vinculada a la universidad, este enfoque permite reconocer y valorar la trayectoria de los docentes, asegurar la apropiación de la cultura organizacional y del Modelo Heutagógico Unadista Solidario, y garantizar la preparación de los candidatos para asumir de manera efectiva los roles de liderazgo académico y otros liderazgos. La participación de los candidatos internos en el proceso deberá ajustarse al cumplimiento de los siguientes requisitos mínimos:

1. Requisitos mínimos candidatos internos

- **Formación académica mínima:** Título de maestría, afín al campo de conocimiento del rol, debidamente soportado, que garantice la solidez conceptual y metodológica requerida para el liderazgo académico y otros liderazgos.
- **Experiencia docente:** Mínimo (2) años de experiencia como docente vinculado a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- **Experiencia profesional relacionada con el rol:** Experiencia demostrable de al menos (1) año en acciones estratégicas u operativas asociadas al liderazgo académico que evidencien los conocimientos para asumir el rol.
- **Requisitos específicos del rol:** Condiciones complementarias, incluyendo certificaciones, experiencias especializadas o competencias técnicas particulares, las cuales serán descritas de manera precisa y detallada en los términos de la convocatoria correspondientes a cada rol.
- **Última evaluación del desempeño:** se verificará, con base en el último reporte emitido por la Vicerrectoría Académica y de Investigación (VIACI), que el aspirante cuente con una evaluación de desempeño vigente y con resultado satisfactorio.
- **Certificación Curso MOOC:** Certificación del curso “El Docente/Tutor como Gestor de Cursos en AVA (Versión 2.0)”, según lo establecido en la Circular Informativa 103 – 109 del 4 de julio de 2025 emitida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas (VIMEP) y la Gerencia de Talento Humano (GTHUM), cuyo objetivo es fortalecer las competencias tecnopedagógicas, didácticas y comunicativas del docente/tutor, consolidando su rol como H-Mediador en los procesos formativos centrados en el estudiante, en coherencia con el Modelo Heutagógico Unadista Solidario y los principios institucionales que orientan la misión educativa de la universidad.

De manera complementaria, el proceso de atracción y elección contempla la participación de candidatos externos cuando no se identifiquen mínimo dos (2) candidatos internos que cumplan con los requisitos mínimos establecidos, su propósito es ampliar la diversidad de perfiles y asegurar la provisión oportuna de la plataforma humana altamente cualificada para los roles de liderazgo

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



académico y otros liderazgos, esta estrategia permite incorporar candidatos con experiencia relevante en instituciones de educación superior y con experiencia relacionada al rol, garantizando la idoneidad profesional, la afinidad a los perfiles requeridos y la posibilidad de aportar nuevas perspectivas a la universidad. La participación de los candidatos externos en el proceso estará sujeta al cumplimiento de los requisitos mínimos que se detallan a continuación:

Requisitos mínimos candidatos externos:

- **Formación académica mínima:** Título de maestría debidamente soportado, afín al campo de conocimiento del rol.
- **Experiencia docente:** Mínimo (2) años de experiencia docente universitaria, preferiblemente en modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje (AVA).
- **Experiencia profesional relacionada con el rol:** Mínimo (2) dos años de experiencia demostrable en acciones estratégicas u operativas asociadas al liderazgo académico que evidencien los conocimientos para asumir el rol.
- **Requisitos específicos del rol:** Condiciones complementarias, incluyendo certificaciones, experiencias especializadas o competencias técnicas particulares, las cuales serán descritas de manera precisa y detallada en los términos de la convocatoria correspondientes a cada rol.
- **Certificación Curso MOOC:** Certificación del curso “El Docente/Tutor como Gestor de Cursos en AVA (Versión 2.0)”, según lo establecido en la Circular Informativa 103 – 109 del 4 de julio de 2025, de acuerdo con lo establecido en la Circular Informativa 103-019, emitida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas (VIMEP) y la Gerencia de Talento Humano (GTHUM), cuyo objetivo es fortalecer las competencias tecnopedagógicas, didácticas y comunicativas del docente/tutor, consolidando su rol como H-Mediador en los procesos formativos centrados en el estudiante, en coherencia con el Modelo Heutagógico Unadista Solidario y los principios institucionales que orientan la misión educativa de la universidad.

En consecuencia, la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) establece un proceso secuencial y estandarizado que garantiza que los líderes seleccionados cuenten con las competencias, capacidades y comportamientos requeridos para desempeñar este rol estratégico dentro del metasistema UNAD.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PROCESO DE ELECCIÓN

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

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



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

Momento evaluativo	Porcentaje del proceso de elección
Valoración técnica disciplinar	60%
Valoración de competencias y comportamientos	40%

Con base a lo anterior, la GTHUM establece los momentos requeridos para el desarrollo del proceso de atracción y elección de los Líderes de Gestión Académica así:

MOMENTO 1. ATRACCIÓN MEDIANTE MOVILIZACIÓN DE CONVOCATORIA

La atracción mediante movilización de convocatoria es el procedimiento mediante el cual se activa y difunde oficialmente una necesidad de servicio institucional, en función de la planeación y proyección de los roles de liderazgo de gestión académica y otros liderazgos. Su propósito es garantizar que la universidad cuente oportunamente con la plataforma humana altamente cualificada, asegurando la continuidad de los procesos académicos, administrativos y formativos del Metasistema UNAD, promoviendo la participación basada en mérito, transparencia e igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

La movilización se realiza mediante convocatorias internas y externas, ambos mecanismos permiten gestionar los perfiles necesarios con pertinencia, trazabilidad y objetividad, asegurando la provisión oportuna de los líderes requeridos para cumplir con las funciones estratégicas y operativas de la universidad.

Procedimiento del momento 1. Atracción mediante la movilización de convocatoria

1. Reporte de necesidades:

De acuerdo con la planeación institucional el equipo de atracción y elección de la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) en articulación con las unidades académicas, consolida y gestiona el reporte de las necesidades de servicio asociadas a los roles de liderazgo de gestión académica y otros liderazgos.

Este reporte se elabora a partir de la información suministrada por las unidades académicas sobre la continuidad, cambios de rol y/o no continuidad de los líderes que tienen asignado un rol de liderazgo académico, dicha información constituye el insumo técnico que orienta la activación,

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





planeación y desarrollo del proceso de atracción y elección, en coherencia con las necesidades de servicio institucional.

En este sentido, el equipo de atracción y elección es el responsable de analizar, validar y estructurar las necesidades de servicio, con el fin de orientar de manera pertinente y oportuna, la identificación de los perfiles necesarios para garantizar la adecuada provisión del liderazgo requerido por la universidad.

2. Publicación de la convocatoria

El equipo de atracción y elección dispone de dos tipos de convocatoria para la provisión de los roles de liderazgo de gestión académica y otros liderazgos, considerando: convocatorias internas y convocatorias externas, las cuales se activan de acuerdo con los resultados de la verificación de requisitos mínimos y las necesidades de servicio institucionales.

1. Convocatoria interna

La convocatoria interna tiene como propósito promover el relevo generacional y la movilidad intersistémica de la plataforma humana vinculada a la universidad.

Para su desarrollo, el equipo de atracción y elección adelanta las siguientes acciones:

- Diseña la pieza gráfica institucional, incorporando el perfil del rol, los requisitos mínimos, las fechas de apertura y cierre, y las orientaciones para la postulación.
- Publica y difunde la convocatoria exclusivamente a través del correo institucional, adjuntando los términos de la convocatoria como documento soporte que consolida la información completa del rol, los requisitos y los criterios de participación.
- Habilita el proceso de postulación en el repositorio institucional Mi Hoja de Vida V4.0, definido como el medio exclusivo para el registro, actualización de información y cargue de soportes por parte de los candidatos internos.

1. Convocatoria externa

La convocatoria externa se activará cuando, como resultado de la verificación de requisitos mínimos, no se identifiquen candidatos internos que cumplan con las condiciones establecidas, o cuando el número de candidatos internos preseleccionados sea insuficiente para conformar un mínimo de (2) candidatos, condición necesaria para garantizar el adecuado desarrollo del proceso de elección y la provisión idónea del rol de liderazgo requerido.

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





En este caso, el equipo de atracción y elección desarrolla las siguientes actividades:

- Difunde la convocatoria a través de medios externos de carácter académico y profesional, de alcance nacional o regional, de igual forma, mediante redes y canales institucionales de divulgación general.
- Garantiza que la información publicada conserve coherencia con los términos de la convocatoria y los requisitos definidos para el rol.
- Establece que la postulación de candidatos externos se realizará únicamente a través del repositorio institucional Mi Hoja de Vida V4.0, como canal oficial para la recepción, validación y gestión de los soportes documentales.

Tiempo de desarrollo

Las convocatorias internas y/o externas tendrán un tiempo de desarrollo de tres (3) días hábiles, durante este período, se garantizará la difusión oportuna de la convocatoria, el acceso a la postulación por parte de los candidatos, y la gestión efectiva de las solicitudes recibidas.

MOMENTO 2. PRESELECCIÓN DE CANDIDATOS

Este momento corresponde a la consolidación, verificación, clasificación y preselección de los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria, con el fin de garantizar la continuidad del proceso bajo criterios de mérito, pertinencia y trazabilidad. La preselección se inicia una vez finalice el tiempo límite establecido en la convocatoria en el repositorio Mi Hoja de Vida V4.0; posterior a ello, no se recibirán más postulaciones.

Procedimiento de preselección de candidatos

1. Consolidación de la información de candidatos postulados

Se aplicarán filtros documentales y de validación para confirmar que los candidatos cumplen con los requisitos definidos en la convocatoria, mediante la revisión detallada de los soportes cargados por cada postulante en el repositorio institucional **Mi Hoja de Vida V4.0**, proceso a cargo del equipo de atracción y elección, a partir del cual se verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos.

2. Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos de candidatos internos

Se aplicarán filtros documentales y de validación para confirmar que los candidatos cumplen con los requisitos definidos en la convocatoria.

Para la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos, el equipo de atracción y elección mediante la revisión detallada de los soportes cargados por el aspirante en el repositorio Mi Hoja de Vida V4.0, validará los siguientes aspectos:

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



- a) **Formación académica:** se validará que el aspirante cuente con el título de maestría debidamente soportado, así como con la formación requerida según el campo disciplinar asociado al rol.
- b) **Experiencia docente y/o experiencia relacionada al rol:** Se verificará por medio del historial de resoluciones de vinculación, el cumplimiento de mínimo (2) años de experiencia como docente vinculado a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y/o mínimo (2) años de experiencia demostrable en funciones asociadas al liderazgo académico, tales como coordinación académica, acompañamiento docente, gestión curricular, diseño o administración de programas, u otras responsabilidades afines que evidencien preparación para asumir el rol.
- c) **Validación de equivalencias de experiencia para postulados internos:** Una vez realizada la verificación de los postulados internos, y en caso de no alcanzarse el número mínimo de (2) candidatos que cumplan con el tiempo de experiencia requerido en la UNAD, el equipo de atracción y elección procederá a validar la experiencia equivalente adquirida en otras instituciones de educación superior.

Para tal efecto, se considerará el cumplimiento de mínimo tres (3) años de experiencia docente universitaria, preferiblemente en modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje y/o experiencia demostrable en funciones asociadas al liderazgo académico, tales como coordinación académica, acompañamiento docente, gestión de programas, gestión curricular, diseño académico u otras funciones equivalentes que evidencien trayectoria, idoneidad y capacidad de liderazgo en la gestión académica.
- d) **Requisitos específicos del rol:** se verificará condiciones complementarias, incluyendo certificaciones, experiencias especializadas o competencias técnicas particulares, las cuales serán descritas de manera precisa y detallada en los términos de la convocatoria correspondientes a cada rol.
- e) **Última evaluación del desempeño:** se verificará, con base en el último reporte emitido por la Vicerrectoría Académica y de Investigación (VIACI), que el aspirante cuente con una evaluación de desempeño vigente y con resultado satisfactorio.
- f) **Certificación Curso MOOC:** Se verificará que los candidatos cuenten con la certificación del curso “El Docente/Tutor como Gestor de Cursos en AVA (Versión 2.0)”, de acuerdo con lo establecido en la Circular Informativa 103-019, emitida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas (VIMEP) y la Gerencia de Talento Humano (GTHUM).



Consideraciones posteriores a la verificación de requisitos mínimos

Una vez finalizada la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos de los candidatos internos, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones para la continuidad del proceso:

- Solo los candidatos que acrediten los requisitos avanzarán a la etapa de priorización.
- Para dar continuidad al proceso en el marco de una convocatoria interna, se requiere que mínimo (2) candidatos internos acrediten plenamente el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos.
- Cuando, como resultado de la verificación, solo se identifique un (1) aspirante interno que cumpla con los requisitos mínimos, se procederá a la apertura de la convocatoria externa; así mismo, en caso de que no se identifiquen candidatos internos que cumplan con los requisitos mínimos, la convocatoria interna será declarada desierta y se procederá a la apertura de la convocatoria externa, conforme a los lineamientos institucionales de la presente circular.
- En caso de que se identifiquen candidatos externos con cumplimiento de requisitos mínimos, el candidato interno identificado continuará en el proceso de elección y se integrará al grupo de candidatos externo avanzando en igualdad de condiciones a los siguientes momentos del proceso; ahora bien, en caso de que no se identifiquen candidatos externos que cumplan con los requisitos mínimos, la convocatoria externa se declarará desierta y se procederá en el proceso de elección con el único candidato interno identificado con cumplimiento de requisitos.
- En todos los casos, el número máximo de candidatos que avanzarán al siguiente momento del proceso será de hasta (5) candidatos preseleccionados, de acuerdo con los criterios de priorización definidos.

3. Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos candidatos externos:

Se aplicarán filtros documentales y de validación para confirmar que los candidatos externos cumplen con los requisitos definidos en la convocatoria. Para tal efecto, el equipo de atracción y elección realizará la revisión detallada de los soportes cargados por el aspirante en el repositorio institucional Mi Hoja de Vida V4.0, validando los siguientes aspectos:

- a) **Formación académica:** Se verificará que el aspirante cuente con título de maestría debidamente soportado y pertinente al campo disciplinar del rol convocado.
- b) **Experiencia docente:** Se validará una experiencia mínima de tres (3) años como docente en educación superior, preferiblemente en modalidad abierta y a distancia.
- c) **Experiencia relacionada con el rol:** Se verificará que los candidatos cuenten con una experiencia mínima de un (1) año, demostrable en funciones asociadas al liderazgo académico, tales como coordinación académica, acompañamiento docente, gestión curricular, diseño, administración o dirección de programas, así como otras

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





responsabilidades afines que acrediten la preparación y competencia necesarias para desempeñar de manera efectiva el rol convocado.

- d) **Requisitos específicos del rol:** se verificará condiciones complementarias, incluyendo certificaciones, experiencias especializadas o competencias técnicas particulares, las cuales serán descritas de manera precisa y detallada en los términos de la convocatoria correspondientes a cada rol.
- e) **Certificación Curso MOOC:** Se verificará que los candidatos cuenten con la certificación del curso “El Docente/Tutor como Gestor de Cursos en AVA (Versión 2.0)”, de acuerdo con lo establecido en la circular informativa 103-019, emitida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas (VIMEP) y la Gerencia de Talento Humano (GTHUM), la cual tiene como finalidad actualizar y consolidar las competencias tecnopedagógicas de los docentes y tutores en el entorno virtual de aprendizaje.

Nota aclaratoria: para candidatos externos no aplica la validación de evaluación de desempeño institucional UNAD, dado que no cuentan con historial de vinculación previa con la universidad.

Solo los candidatos que acrediten plenamente estos requisitos avanzarán a la etapa de priorización, bajo los mismos criterios técnicos definidos para el proceso.

4. Preselección con base en criterios de priorización

Entre los candidatos que cumplen los requisitos mínimos, el equipo de atracción y elección aplicará criterios institucionales de priorización que permitan identificar los perfiles más pertinentes para el rol convocado, estos criterios constituyen la guía técnica para seleccionar a los candidatos que evidencian mayor correspondencia con las responsabilidades y el nivel de exigencia del liderazgo académico requerido.

Criterios institucionales de priorización para roles de liderazgo de gestión académica y/o liderazgos operativos

Criterio	Consideraciones específicas
Pertinencia del perfil	Criterio fundamental para asegurar que los candidatos preseleccionados cumplen con los elementos definidos en los términos de la convocatoria y responden a las necesidades académicas y operativas de la unidad solicitante. Se verificará la coherencia entre la formación, la experiencia y las funciones propias del rol de liderazgo de gestión académica y/o liderazgo operativo.
Nivel de formación	Permite identificar el perfil profesional con mayor nivel de cualificación acorde con la complejidad del rol. Se priorizará a los candidatos que acrediten mayores niveles de formación pertinentes, siempre que estos se articulen con las responsabilidades académicas, administrativas o misionales del liderazgo convocado.
Presencialidad y articulación territorial (cuando aplique)	Este criterio se orienta a valorar la disponibilidad del aspirante para la presencia institucional en el territorio, la articulación operativa y la dinamización de estrategias asociadas a Vida Universitaria (VU/VA). Cuando la convocatoria lo especifique, se priorizarán los candidatos que residan o cuenten con disponibilidad efectiva para actuar en la ciudad o zona donde se requiere el rol, facilitando la interacción con la comunidad universitaria, el desarrollo integral del estudiante, la participación en actividades académicas, culturales, sociales y el fortalecimiento de redes epistémicas y de liderazgo transformador y solidario en los territorios.

Con base en la validación de requisitos mínimos y la priorización establecida, se preselecciónarán mínimo (2) y máximo cinco (5) candidatos que representen los perfiles más idóneos y pertinentes para avanzar al siguiente momento del proceso: momento 3. Valoración técnica disciplinar, por lo cual, la elección se realizará bajo criterios estrictamente técnicos, verificables y documentados, garantizando imparcialidad, transparencia y equidad.

Tiempo de desarrollo

El desarrollo de este momento contará con un tiempo máximo **de tres (3) días hábiles**, posteriores a la finalización de la convocatoria, durante los cuales se consolidará y verificará la información de los candidatos para proceder a su clasificación.

Una vez finalizada la preselección, el equipo de atracción y elección remitirá, mediante comunicación oficial al correo institucional correspondiente, la relación de los candidatos preseleccionados y sus hojas de vida al Decano(a) y/o al Vicerrector(a) correspondiente, con el fin de dar continuidad al proceso mediante la activación del **momento 3. Valoración técnica disciplinar**.

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



Cuando el rol convocado sea de orden zonal, la información de los candidatos preseleccionados será remitida adicionalmente al Director zonal, garantizando la articulación sistémica, y reticular asegurando así la coherencia operativa y el desarrollo integral de la valoración técnica.

MOMENTO 3. VALORACIÓN TÉCNICA DISCIPLINAR

La valoración técnica disciplinaria corresponde al momento del proceso de elección orientado a verificar y garantizar el desempeño de los candidatos frente a las exigencias del rol convocado. Este momento tiene como finalidad establecer, con rigor técnico y bajo un enfoque metasistémico, si los candidatos cuentan con la competencia aplicada, el dominio disciplinario, la comprensión institucional y la experiencia relacionada con las responsabilidades sustantivas y operativas del rol, necesarias para ejercer de manera efectiva los roles de liderazgo académico. En este sentido, se valora no solo el conocimiento teórico, sino la trayectoria funcional y resultados efectivos del candidato en escenarios académicos, administrativos y de gestión, evidenciando su capacidad para asumir, articular y dinamizar las responsabilidades propias del rol en coherencia con las exigencias institucionales.

La valoración técnica disciplinaria para los liderazgos de gestión académica del ámbito de actuación nacional, es realizada por los líderes de unidad académica: Decanos, Vicerrectores o directores de instituto, quienes, en su calidad de responsables estratégicos, garantizan que los candidatos habilitados en este momento cuenten con los estándares de calidad académica, pertinencia organizacional y coherencia con las funciones misionales de la UNAD. Su participación asegura que la valoración considere la articulación de las responsabilidades sustantivas de la universidad: formación, investigación, proyección social, internacionalización, inclusión e innovación dentro del contexto institucional.

Para el caso de los liderazgos de gestión académica del ámbito de actuación zonal, la valoración se realizará de manera articulada entre el líder de la unidad académica y el director zonal, con el fin de identificar el aporte y conocimiento del contexto territorial, coordinación de la gestión académica y aseguramiento de la pertinencia local de los candidatos valorados. Su intervención fortalece el trabajo reticular entre el sistema operacional, asegurando que la valoración técnica disciplinaria sea estratégica, contextualizada y alineada con el Modelo Heutagógico Unadista Solidario. De esta manera, los líderes actúan no solo como evaluadores, sino como garantes de la efectividad, coherencia y sostenibilidad del ejercicio de los roles convocados.

Principios orientadores de la valoración técnica disciplinaria en roles de líderes de gestión académica y otros liderazgos

La valoración técnica se fundamenta en la estructura Metasistémica y en sus criterios de actuación, mediante los cuales la universidad organiza su operación en sistemas de gestión e información que aseguran su sostenibilidad integral. En este marco, se articula el criterio de *actuación en multicontextos*, que establece que la UNAD está configurada para hacer presencia competente y articulada en contextos de orden local, regional, nacional, global y ciberespacial. Asimismo, integra el criterio de *Sistematicidad*, según el cual la organización es un todo integrado de sistemas en diverso orden y nivel, donde las unidades misionales, funcionales y operacionales se encuentran

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



correlacionadas y mantienen unidad de propósito. Por consiguiente, toda necesidad de servicio asociada a roles de liderazgo académico, deberá contar con una valoración técnica disciplinar obligatoria.

Actores responsables de la valoración técnica disciplinar

La valoración técnica disciplinar es responsabilidad de los siguientes actores:

- **Decano(a) y/o Vicerrector(a):** son los responsables de liderar la organización, coordinación y desarrollo del encuentro técnico en los ámbitos académico y operativo. Garantizan que la valoración se realice conforme a los criterios institucionales y al enfoque metasistémico de la UNAD, asegurando que los candidatos cumplan con los estándares de idoneidad disciplinar, experiencia profesional y apropiación del Modelo Heutagógico Unadista Solidario. Su participación permite evaluar de manera integral las responsabilidades sustantivas de la UNAD: formación, investigación, proyección social, internacionalización, inclusión e innovación.
- **Director(a) Zonal:** participa de manera articulada en los procesos asociados a roles de orden zonal, garantizando coherencia con las funciones y dinámicas propias del nivel territorial. Su actuación asegura la coordinación entre las unidades académicas, zonales y centros, promoviendo la reticularidad institucional y el trabajo en equipo mediante redes humanas y tecnológicas, lo cual es esencial para la ejecución efectiva de la valoración técnica disciplinar en contextos zonales.

Alcance de la valoración de los actores responsables en la valoración técnica disciplinar

La valoración técnica disciplinar se realiza de manera coordinada y articulada, contando con la participación de los líderes de las unidades académicas a la unidad que corresponde la necesidad (Decanos y/o Vicerrectores) y, en los roles de orden zonal, con los Directores Zonales. Este trabajo reticular asegura que la valoración considere de forma integral todas las dimensiones de desempeño, garantizando coherencia, pertinencia y alineación con las responsabilidades sustantivas de la UNAD: formación, investigación, proyección social, internacionalización, inclusión e innovación.

El trabajo conjunto de estos actores garantiza que la valoración técnica disciplinar se aplique de manera homogénea en los diferentes contextos institucionales, esta articulación permite integrar diversas perspectivas y conocimientos, fortaleciendo la calidad, la trazabilidad y la efectividad de la evaluación, en coherencia con el Sistema Operacional Dual UNAD y la estructura metasistémica de la universidad. De esta manera, los candidatos valorados cuentan con un análisis riguroso y completo que respalda su capacidad para orientar y dinamizar la gestión académica y operativa con impacto positivo en los procesos educativos y comunitarios.

Criterios de valoración

Los criterios de la valoración técnica disciplinar se fundamentan en las responsabilidades sustantivas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD: *formación, investigación, proyección social, internacionalización, inclusión e innovación*, las cuales constituyen el eje orientador para el análisis

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





del desempeño, la idoneidad y la pertinencia de los candidatos en el ejercicio de los roles de liderazgo académico y otros liderazgos. Estas responsabilidades establecen el marco de referencia para valorar los conocimientos, la experiencia, la capacidad de análisis y la aplicación práctica demostrada por los aspirantes durante el desarrollo del encuentro técnico, asegurando que la valoración se realice bajo principios de objetividad, coherencia, consistencia técnica y alineación con las necesidades estratégicas e institucionales de la UNAD.

En este marco, durante el desarrollo del encuentro técnico, el Decano(a), Vicerrector(a) y/o Director(a) Zonal será responsable de diligenciar el [Formato de valoración técnica disciplinar](#), consignando de manera sistemática, objetiva y debidamente sustentada los resultados derivados de la observación del desempeño, la interacción y las evidencias presentadas por cada candidato.

Escala de valoración:

Nivel	Descripción del nivel
1.0	El candidato no responde con claridad ni pertinencia; presenta ideas confusas, incompletas o desarticuladas del contexto institucional y del rol convocado. No evidencia comprensión básica de lo solicitado ni relación con las funciones asociadas al rol.
2.0	El candidato responde de manera general y parcial; aborda únicamente aspectos superficiales, sin sustento técnico ni ejemplos que respalden su respuesta. Se identifican vacíos conceptuales u operativos que podrían afectar el adecuado desempeño del rol.
3.0	El candidato responde con claridad y coherencia, evidenciando una comprensión funcional del rol. Presenta información correcta y pertinente; sin embargo, su argumentación es principalmente descriptiva y requiere fortalecimiento para un ejercicio sólido y consistente de las funciones asociadas.
4.0	El candidato responde de manera clara, estructurada y pertinente, con sustento técnico. Demuestra dominio del rol y comprensión integrada de los procesos institucionales; analiza y exemplifica su aplicación y evidencia liderazgo en desarrollo, con capacidad para asumir las responsabilidades del rol y tomar decisiones informadas dentro del contexto institucional.
5.0	El candidato responde de manera articulada, precisa y contextualizada, evidenciando una comprensión estratégica y profunda del rol y del entorno institucional. Integra elementos conceptuales, metodológicos y operativos, propone mejoras o soluciones innovadoras y demuestra liderazgo consolidado, sólido y sustentado, con autonomía para orientar, influir y movilizar a otros en la gestión efectiva del rol.



Procedimiento de la valoración técnica disciplinar

La valoración técnica disciplinar se desarrollará mediante un encuentro virtual o presencial que garantiza rigor técnico, objetividad y trazabilidad. Todos los candidatos preseleccionados en el Momento 2. deberán ser valoradas sin excepción.

Programación y desarrollo del encuentro técnico

1. El Decano(a) y/o Vicerrector(a) coordinarán la programación del encuentro, en modalidad virtual o presencial, y estarán a cargo de su desarrollo. Para los roles de orden zonal, el encuentro se realizará de manera articulada con el director(a) Zonal, asegurando coherencia con las funciones y dinámicas propias del ámbito de actuación.
 2. Durante el momento de valoración técnica disciplinar, el evaluador o los evaluadores conducirán el encuentro técnico orientando el análisis del desempeño del candidato, a partir de la observación integral de sus respuestas, argumentaciones, comportamientos y evidenciados en la entrevista.
- La valoración se realizará con base en la capacidad demostrada para sustentar conocimientos, aplicar criterios técnicos, evidenciar comprensión institucional y articular su experiencia con las funciones propias del rol, conforme a las áreas, criterios y descriptores establecidos en el [Formato de valoración técnica disciplinar](#).
3. El concepto técnico final se determinará a partir del encuentro y el diligenciamiento del formato de valoración técnica disciplinar. Este momento tiene un carácter estrictamente habilitante, lo que implica que:
 - Solo serán habilitados los candidatos que obtengan un concepto final igual o superior a 4.0.
 - Los candidatos que obtengan un puntaje inferior a 4.0 serán clasificados como no habilitados, sin posibilidad de continuar en el proceso.

El líder evaluador deberá:

- Registrar el puntaje asignado a cada dimensión de la valoración técnica disciplinar (escala de 1 a 5) en la columna “Valoración cuantitativa” del formato institucional.
- Tener en cuenta que el formato genera automáticamente el concepto de “Habilitado” o “No habilitado” con base en los puntajes registrados.
- Diligenciar un formato independiente por cada candidato evaluado, asegurando trazabilidad, soportes y firma.
- Remitir el [formato de valoración técnica disciplinar](#) firmado por el Decano (a), Vicerrector (a) o Director zonal cuando aplique, al correo institucional seleccion@unad.edu.co.
- Anexar al formato la evidencia del encuentro técnico realizado, dejando constancia de su ejecución y desarrollo, la evidencia podrá corresponder a: fotografía del encuentro, minuta, transcripción, enlace a la grabación u otro soporte equivalente que certifique la realización del encuentro.

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





El resultado de la valoración técnica disciplinar determina la continuidad del aspirante en el proceso de atracción y elección. Únicamente los candidatos que obtengan concepto HABILITADO podrán avanzar al momento 4. Valoración de competencias y comportamientos.

Tiempo de desarrollo

El desarrollo de este momento contará con un tiempo máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir del envío oficial de los candidatos preseleccionados a las unidades responsables. Durante este periodo, deberá realizarse la programación, desarrollo y registro del encuentro técnico-disciplinar, garantizando el cumplimiento de los lineamientos institucionales y la trazabilidad del proceso.

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 disciplinar 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. 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 disciplinar, 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.

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





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 valoración de competencias y comportamientos, documento que consolidará los resultados obtenidos por cada candidato.

MOMENTO 5. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

Este momento constituye la fase de cierre del proceso de elección para el rol de líderes de gestión académica y otros liderazgos, 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). Las actividades por desarrollar comprenden: la consolidación, verificación y validación de los formatos provenientes de la valoración técnica y de la valoración de competencias y comportamientos. Con base en esta integración, se estructura el [Informe Final Comparativo](#), documento que recoge la ponderación establecida para cada momento del proceso.

Ponderación del proceso de elección para el rol de líderes de gestión académica y otros liderazgos

Momentos Evaluativos del Proceso	Porcentaje del Proceso de Elección
Valoración técnica disciplinar	60%
Valoración de competencias y comportamientos	40%

El candidato que obtenga el mayor puntaje consolidado en la estructura ponderada será seleccionado para asumir las funciones de Líder de Gestión Académica. 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 académica correspondiente, 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

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





comunicación individual a todos los candidatos, 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 vinculación, con el fin de activar el procedimiento contractual correspondiente, conforme al procedimiento institucional vigente.

Tiempo de desarrollo

El Momento 5 contará con un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir del día siguiente a la consolidación del informe final de valoración de competencias y comportamientos.

DISPOSICIÓN GENERAL

Los lineamientos aquí establecidos constituyen el marco formal que orienta el proceso de atracción y elección de líderes de gestión académica para la vigencia 2026. Su observancia es de obligatorio cumplimiento para todas las escuelas, unidades académicas, zonas y centros, garantizando que cada uno de los momentos del proceso 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, coordinada y conforme a los tiempos máximos definidos para cada momento, asegurando la oportunidad en la gestión y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a cada actor interviniendo. Lo anterior permite garantizar un proceso riguroso, verificable y alineado con los estándares institucionales relacionados con la gestión académica estratégica.

Para efectos de seguimiento, control y trazabilidad, se describe a continuación la tabla de Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) por momento, la cual se anexa como referencia y establece un plazo máximo de 12 días hábiles para la ejecución del proceso:

Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) – Proceso Líderes de Gestión Académica

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 disciplinar	3 días hábiles
Momento 4	Valoración de competencias y comportamientos	3 días hábiles
Momento 6	Comunicación de resultados	1 día hábil

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





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 asociadas al rol de liderazgo de gestión académica y/o operativos

CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCESO

1. El proceso de atracción y elección se desarrollará exclusivamente sobre las necesidades de servicio institucional debidamente aprobadas, consolidadas y reportadas por el equipo de atracción y elección, en concordancia con la planeación institucional y conforme a los lineamientos, criterios y validaciones establecidos por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM).
2. Ninguna unidad académica, escuela, zona o centro podrá adelantar, de manera autónoma o paralela, procesos de postulación, preselección, valoración o elección asociados a roles de liderazgo académico y otros liderazgos, sin la previa validación, autorización y acompañamiento de la GTHUM, garantizando la coherencia institucional, la trazabilidad del proceso, la estandarización metodológica y el cumplimiento del procedimiento P-5-10 Atracción y Elección de la Plataforma Humana Unadista.
3. Los tiempos establecidos en este cronograma son de estricto cumplimiento para todos los actores involucrados, asegurando el flujo continuo de los momentos y la oportunidad del proceso institucional.
4. Toda comunicación, envío de información y soporte de los momentos deberá realizarse únicamente a través del canal oficial: seleccion@unad.edu.co, preservando la integridad, seguridad y trazabilidad de la información del proceso.
5. Si un candidato habilitado y seleccionado decide desistir, se considerará el aspirante que haya obtenido el segundo mejor resultado en el Informe Comparativo, sin necesidad de reiniciar la convocatoria, respetando la trazabilidad y validez del proceso ya ejecutado.
6. Un candidato no podrá participar de manera simultánea en más de un proceso de elección para roles distintos; si se identifican preselecciones paralelas, se dará continuidad únicamente al proceso registrado en primera instancia.
7. La Gerencia de Talento Humano (GTHUM) realizará acompañamiento y seguimiento permanente al cumplimiento del cronograma, la consolidación de evidencias y la validación de resultados, garantizando la articulación metasistémica y la integridad del proceso de elección para líderes de gestión académica.

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





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

