

Bogotá D.C., 01 de septiembre de 2026

CIRCULAR INFORMATIVA 111 – 070

PARA: Vicerrectores, Decanos, Directores de Instituto, Secretarios Académicos, Directores Zonales, Directores de Centro, Fractales de Talento Humano y Candidatos a Docentes Ocasionales y Hora Cátedra.

ASUNTO: Resignificación de lineamientos para la conformación del Banco de Hojas de Vida de candidatos habilitados en el proceso de Atracción y Elección de Docentes Nuevos Ocasionales y Hora Cátedra.

La Gerencia de Talento Humano (GTHUM), en aras de adelantar un proceso riguroso, pertinente, transparente y oportuno para la elección de candidatos que ingresan por primera vez, ha dispuesto la conformación del **BANCO DE HOJAS DE VIDA DE CANDIDATOS HABILITADOS**, el cual corresponde a aquellos docentes que han surtido y aprobado el proceso de elección en sus diferentes momentos.

Este repositorio permitirá que, con base en las necesidades del servicio durante los cinco (5) periodos académicos del año, se vinculen docentes idóneos de manera oportuna, asegurando un flujo continuo de talento y una respuesta ágil a las demandas del cuerpo académico, manteniendo la calidad, pertinencia y eficacia del proceso de elección docente. En el marco del fortalecimiento institucional y la optimización del proceso de Atracción y Elección docente, se resignifican algunos momentos del proceso, manteniendo el objetivo general del banco y los requisitos institucionales establecidos, así:

MOMENTO		RESPONSABLE
Momento 1	Convocatoria nacional permanente	Gerencia de Talento Humano (GTHUM)
Momento 2	Identificación inicial de candidatos potenciales	GTHUM – Equipo de Atracción y Elección
Momento 3	Valoración disciplinar y alineación con el Modelo Heutagógico Solidario Unadista 5.0	Unidades Académicas
Momento 4	Valoración de relacionamiento regional	Director(a) de Centro
Momento 5	Valoración desde el Modelo de Gestión por Competencias y Comportamientos Unadista (MGCC)	Gerencia de Talento Humano (GTHUM)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional Jose Celestino Mutis Cra 14 sur # 14 –3

Momento 6	Comunicación de resultados	Gerencia de Talento Humano (GTHUM)
------------------	----------------------------	------------------------------------

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

Corresponde al momento institucional mediante el cual la Universidad Nacional Abierta y a Distancia desarrolla el proceso estratégico de atracción permanente de talento docente, a través del repositorio institucional Mi Hoja de Vida 4.0, integrado al Sistema de Información de Gestión Humana – SIGHUM. Constituye el mecanismo formal para la captación, registro y consolidación de hojas de vida de profesionales interesados en vincularse como docentes, asegurando la identificación continua de perfiles potenciales alineados con el Modelo Heutagógico Solidario Unadista 5.0 y con las necesidades académicas.

Su objetivo es garantizar la disponibilidad oportuna y prospectiva de candidatos con idoneidad disciplinar y afinidad con el modelo educativo institucional, que permitan responder de manera planificada a los requerimientos derivados de la apertura de cursos, fortalecimiento curricular, ampliación de cobertura, creación de nuevos programas, reemplazos y demás dinámicas académicas. De esta manera, la universidad consolida un banco institucional de hojas de vida que soporta la gestión preventiva y estratégica del talento humano docente.

Este momento es liderado por la Gerencia de Talento Humano, en articulación con su red de fractales zonales y locales, y se desarrolla de manera corresponsable con las escuelas, unidades académicas y líderes de programa, quienes contribuyen activamente en la difusión de la convocatoria a través de redes académicas, disciplinares y comunidades de conocimiento, fortaleciendo la captación de talento en escenarios especializados y garantizando la pertinencia de los perfiles postulados.

La convocatoria tiene carácter permanente, lo que implica que la recepción y actualización de hojas de vida se encuentra habilitada de manera continua durante todo el año académico. Los interesados pueden registrar su información en el repositorio Mi Hoja de Vida 4.0 en cualquier momento, permitiendo a la universidad contar con un banco dinámico, actualizado y reticular d candidatos potenciales, en coherencia con la planeación académica institucional y las proyecciones de desarrollo del sistema universitario.

Procedimiento: Momento 1: Convocatoria nacional permanente para la postulación al Banco de Hojas de vida

1. Apertura del repositorio SIGHUM – Mi Hoja de Vida V4.0

La Gerencia de Talento Humano realizará la habilitación del repositorio institucional Mi Hoja de Vida V4.0 en el Sistema de Información de Gestión Humana – SIGHUM, conforme al período académico vigente y a la planeación institucional; esta apertura garantiza la recepción, actualización y consolidación permanente de hojas de vida, asegurando la disponibilidad de perfiles potenciales alineados con el modelo educativo institucional.

Enlace de acceso al sistema: [SIGHUM - SISTEMA DE INFORMACIÓN DE GESTIÓN HUMANA](#)

2. Publicación y difusión de convocatorias docente

De acuerdo con el análisis de necesidades servicio, la Gerencia de Talento Humano, en articulación con las unidades académicas, publicará las convocatorias específicas para los perfiles requeridos; la difusión se realizará a través del portal institucional, redes sociales oficiales, redes académicas y disciplinares, comunidades profesionales y aliados estratégicos de empleabilidad, garantizando transparencia, publicidad y acceso abierto a los interesados.

3. Postulación del candidato

Los profesionales interesados deberán realizar su postulación exclusivamente a través del repositorio institucional Mi Hoja de Vida V4.0 del Sistema de Información de Gestión Humana – SIGHUM. El candidato deberá registrar o actualizar su información personal, académica y profesional, así como adjuntar los soportes requeridos conforme a las condiciones establecidas en la convocatoria vigente; el proceso se desarrollará conforme al instructivo institucional de postulación, garantizando la trazabilidad, integridad y veracidad de la información suministrada.

MOMENTO 2. IDENTIFICACIÓN INICIAL DE CANDIDATOS POTENCIALES

El Momento 2 corresponde a la etapa de identificación técnica preliminar de candidatos con potencial de habilitación para continuar en el proceso de Atracción y Elección docente. Su objetivo es realizar la identificación inicial de perfiles que, conforme a la información registrada por los candidatos en el Sistema de Información de Gestión Humana – SIGHUM, a través del aplicativo institucional Mi Hoja de Vida V4.0, evidencien cumplimiento de los requisitos habilitantes institucionales para el ejercicio del rol docente y puedan avanzar a las siguientes fases del proceso.

Esta etapa es desarrollada por el equipo de Atracción y Elección de la Gerencia de Talento Humano, quienes efectuarán la verificación inicial con base en el informe consolidado de postulados generado por el sistema y exportado en la base de datos del sistema. Dicho informe contiene la información declarada por los candidatos en relación con formación académica,

nivel de estudios, área disciplinar, experiencia docente y demás variables asociadas a su postulación. La verificación se fundamenta en el análisis técnico de la información registrada en el sistema y en la aplicación de criterios de identificación conforme a los requisitos institucionales vigentes para el ejercicio del rol docente, garantizando trazabilidad, estandarización, transparencia y coherencia en el tratamiento de la información.

El momento comprende tres fases articuladas: descarga y aplicación de criterios de identificación sobre la base de postulados, apertura del proceso y validación de disponibilidad de tiempo, y comunicación oficial de candidatos preseleccionados a las unidades académicas para valoración de pertinencia disciplinar y afinidad con el modelo pedagógico Unadista.

Fase 1. Descarga, consolidación y aplicación de criterios de identificación

En el marco del Momento 2. Identificación Inicial de Plataforma Humana Unadista Potencial, la Fase 1 corresponde a la gestión técnica de análisis preliminar de la base consolidada de postulaciones registradas en el Sistema de Información de Gestión Humana – SIGHUM. Esta fase tiene como finalidad estructurar, depurar y aplicar criterios de identificación sobre la información declarada por los candidatos, con el propósito de establecer una relación inicial de candidatos potencialmente habilitables para continuar en el proceso.

El equipo de Atracción y Elección de la Gerencia de Talento Humano procederá con el análisis del consolidado de postulaciones en el aplicativo institucional Mi Hoja de Vida V4.0; la información base para el análisis será exclusivamente aquella registrada por el candidato en el sistema al momento de su postulación, garantizando que el tratamiento de los datos se realice sobre información formalmente declarada en el repositorio institucional. Los criterios de análisis incluirán, entre otros, el nivel de formación exigido, la correspondencia del título con el área disciplinar requerida, la experiencia docente reportada y la coherencia general del perfil con las condiciones habilitantes establecidas.

Durante esta fase se garantizará la trazabilidad del proceso mediante el registro organizado de los filtros aplicados, la estandarización en la interpretación de los requisitos y la transparencia en la consolidación de resultados; como producto de esta gestión técnica, se obtendrá un listado preliminar de candidatos potencialmente habilitables, construido con base en la información registrada en el sistema y susceptible de continuar a la siguiente fase del proceso.

Fase 2. Comunicación inicial con candidatos potenciales

Una vez consolidado el listado preliminar de candidatos potenciales, la Fase 2 corresponde a un proceso de validación previa de la disponibilidad real de los candidatos; esta fase tiene como finalidad presentar de manera clara, transparente las condiciones institucionales de

vinculación, fortalecer el proceso de atracción de talento y confirmar la coherencia entre las necesidades académicas institucionales y la disponibilidad efectiva del candidato.

La Gerencia de Talento Humano, a través del equipo de Atracción y Elección, establecerá comunicación formal con los candidatos preseleccionados utilizando los datos de contacto registrados en el Sistema de Información de Gestión Humana – SIGHUM, con el fin de validar información relevante para el proceso y confirmar su interés y disponibilidad para continuar en las siguientes etapas del proceso de elección.

El procedimiento se desarrollará de la siguiente manera: en primer lugar, se remitirá al candidato una comunicación institucional mediante la cual se presenta el proceso de atracción, la oferta del Banco de Hojas de Vida de Docentes Habilitados, el alcance del registro en dicho banco y las condiciones generales que rigen una eventual vinculación en caso de existir necesidad del servicio; en este espacio se socializarán de manera detallada las dinámicas de asistencia presencial, la franja horaria institucional establecida por cada centro y los días requeridos según la necesidad académica, así como la tabla salarial vigente para la vigencia 2026 y los lineamientos generales asociados a la posible vinculación.

Posteriormente, el candidato deberá registrar la información requerida para validar su disponibilidad real de tiempo, la aceptación de las condiciones informadas y su interés en continuar en el proceso; este ejercicio permitirá recopilar información precisa y verificable sobre la franja horaria disponible, la disposición para la presencialidad y la confirmación expresa del conocimiento de las condiciones institucionales.

La Gerencia de Talento Humano realizará el análisis técnico de la información suministrada por el candidato, contrastando la disponibilidad declarada con las condiciones académicas y administrativas previamente socializadas; con fundamento en dicha verificación, se determinará la continuidad del candidato en el proceso, la cual estará supeditada a la coherencia entre su disponibilidad efectiva y los requerimientos institucionales ofertados, garantizando criterios de objetividad, trazabilidad y alineación con las necesidades de servicio.

Fase 3. Consolidado Docentes Ocasionales – 2026

En esta fase se realizará la consolidación institucional del listado de Docentes Ocasionales para la vigencia 2026, integrando los resultados de las etapas previas de identificación técnica y validación de disponibilidad, el propósito es contar con una base organizada, actualizada y estratégicamente estructurada de perfiles habilitados que permita responder de manera oportuna a las necesidades académicas proyectadas.

La Gerencia de Talento Humano elaborará el consolidado oficial por unidad académica, incorporando los candidatos que hayan sido valorados favorablemente y cuya disponibilidad

haya sido verificada, este consolidado se mantendrá en actualización permanente, incorporando de manera constante los nuevos postulados que cumplan los criterios técnicos y académicos establecidos, garantizando así dinamismo y capacidad de respuesta institucional.

De manera articulada con las unidades académicas, se adelantará la identificación estratégica de perfiles priorizados con base en la proyección de matrícula correspondiente a los períodos académicos de la vigencia 2026; este análisis permitirá anticipar de manera técnica los requerimientos según las necesidades de servicio, con el objetivo de fortalecer la planeación académica, la asignación oportuna y la gestión preventiva de cobertura del servicio de la plataforma humana altamente cualificada.

MOMENTO 3. VALORACIÓN DISCIPLINAR Y ALINEACIÓN CON EL MODELO HEUTAGÓGICO SOLIDARIO UNADISTA 5.0

Este momento corresponde a la valoración integral del dominio disciplinar, las competencias pedagógicas y la alineación estratégica del candidato con el Modelo Heutagógico Solidario Unadista 5.0; se constituye en un espacio de análisis académico cualitativo y prospectivo orientado a establecer la correspondencia entre el perfil del candidato y las exigencias académicas, investigativas y sociales propias del programa o cadena de formación, asegurando que cuente no solo con los conocimientos y la experiencia requerida, sino con la disposición y capacidad para ejercer como mediador transformador del aprendizaje.

La valoración del candidato en este momento se orienta a determinar su idoneidad para asumir el rol de **H-Mediador PRISMA**, entendido como mediador estratégico del aprendizaje, líder transformador y gestor reticular del conocimiento en el marco del Modelo Heutagógico Solidario Unadista 5.0; en consecuencia, la evaluación no se limita a constatar la formación académica y la experiencia acreditada, sino que analiza integralmente su dominio disciplinar, sus competencias pedagógicas orientadas al aprendizaje autónomo y autorregulado, su capacidad para facilitar el aprender a aprender, promover la reflexión crítica y acompañar procesos formativos centrados en el estudiante. Asimismo, se valora su disposición para dinamizar redes académicas, ejercer una mediación pedagógica inteligente, integrar escenarios híbridos y actuar con compromiso ético y social frente a la permanencia y movilidad educativa; se busca establecer, en síntesis, si el candidato evidencia coherencia entre su trayectoria, su práctica formativa y los principios de autonomía, reticularidad, inclusión y transformación social que fundamentan el ejercicio del H-Mediador en la universidad.

La valoración es realizada por las Unidades Académicas en su condición de responsables de gestionar los saberes disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares, así como de garantizar la calidad, pertinencia e impacto de los procesos académicos y formativos; en

cumplimiento de sus funciones institucionales; dicha valoración se realizará exclusivamente con los candidatos que hayan sido identificados y comunicados oficialmente por la Gerencia de Talento Humano como resultado del **Momento 2. Identificación Inicial de Candidatos Potenciales**.

Este momento tendrá carácter **habilitante**, por tanto, a partir de la valoración de pertinencia disciplinar y afinidad con el Modelo Heutagógico Solidario Unadista 5.0, realizada por las Unidades Académicas, se determinarán los candidatos que continúan en el proceso para su eventual ingreso al Banco de Hojas de Vida de Docentes Habilitados para la vigencia 2026, en coherencia con las necesidades académicas proyectadas y los requerimientos de servicio institucionales.

Procedimiento: momento 3. Valoración de pertinencia disciplinar y alineación con el Modelo Heutagógico Solidario Unadista 5.0

- 1. Consulta de candidatos preseleccionados:** La Unidad Académica consultará de manera permanente el archivo [Consolidado - Docentes Ocasionales y Hora Cátedra 1605.xlsx](#) según corresponda a su escuela o unidad, con el fin de identificar los candidatos habilitados por la Gerencia de Talento Humano (GTHUM) y proceder con la valoración de pertinencia disciplinar y alineación con el Modelo.
- 2. Programación del encuentro de valoración:** La Unidad Académica realizará un encuentro de valoración, presencial y/o virtual, este encuentro deberá programarse previamente y comunicarse al candidato mediante el correo electrónico o número telefónico registrado en el repositorio institucional.
- 3. Registro de la información:** El encuentro deberá quedar soportado mediante el diligenciamiento del [Formato Valoración Pertinencia Disciplinar y Afinidad con el Modelo Pedagógico Unadista - 2026.xlsx](#), disponible en el enlace institucional correspondiente; en este formato, la Unidad Académica deberá relacionar los cursos (con su respectivo código) que el docente podría acompañar, priorizando aquellos que respondan a las necesidades académicas del período vigente y a la proyección de matrícula, este documento deberá ser diligenciado y firmado por el líder académico entrevistador y contar con la firma del decano(a) y/o líder del instituto.
- 4. Cargue de la información:** Una vez diligenciado y firmado el formato, la Unidad Académica deberá cargarlo en la carpeta digital correspondiente a la escuela en la cual se postuló el candidato, dentro del repositorio Procesos de Elección – Docentes Ocasionales y Hora Cátedra.

Los candidatos habilitados y reportados por la GTHUM deberán ser revisados y priorizados por la Unidad Académica, en coherencia con la valoración disciplinar y las necesidades académicas identificadas; en este sentido, a partir del momento en que la GTHUM registre un candidato habilitado en el Consolidado Banco de Habilitados, la Unidad Académica dispondrá de un plazo máximo de dos (3) días hábiles para realizar la revisión correspondiente y efectuar el cargue del formato únicamente para aquellos candidatos que sean considerados para la respectiva valoración por parte de la Unidad.

MOMENTO 4. VALORACIÓN DE RELACIONAMIENTO REGIONAL

Este momento consiste en una valoración orientada a reconocer el nivel de relacionamiento regional del candidato y su comprensión del contexto del centro de cara al desarrollo de las funciones académicas y administrativas, una vez hayan sido surtido el momento de Valoración de pertinencia disciplinar y afinidad con el modelo pedagógico heutagógico Unadista.

En coherencia con el proceso de gestión y desarrollo de la Plataforma Humana Unadista, este momento contribuye al fortalecimiento del proceso de acogida e integración institucional, promoviendo la apropiación progresiva del metasistema UNAD, su filosofía organizacional y el ejercicio del liderazgo transformacional Unadista; de esta manera, se favorece la alineación entre las condiciones del candidato, las necesidades del servicio y la operación académica regional, facilitando su incorporación a la plataforma humana como parte del conglomerado de líderes transformadores comprometidos con los propósitos misionales, la gestión del conocimiento organizacional y la ruta visionaria institucional, asegurando así la integración, pertenencia y convicción frente a la dinámica axiológica y teleológica de la universidad.

Este momento será desarrollado por el **director de centro**, en su calidad de líder académico-administrativo responsable de la articulación del sistema operacional en el ámbito local, quien realizará una valoración integral del candidato con base en su conocimiento del contexto regional, las necesidades académicas del centro y las condiciones de prestación del servicio educativo.

La valoración se realizará mediante un encuentro virtual y/o presencial de carácter conversacional y verificadorio, en el cual se abordarán los siguientes aspectos:

1. **Conocimiento y relacionamiento regional:** comprensión del contexto territorial, social y cultural, así como la capacidad del candidato para establecer vínculos con actores estratégicos de la región.
2. **Estrategias de vida académica y universitaria:** valoración de la organización del quehacer académico, investigativo y de proyección social en coherencia con los

principios Unadistas.

3. **Aporte regional:** análisis del potencial del candidato para contribuir al desarrollo social, cultural, económico y educativo de la región y su área de influencia.

El propósito de esta valoración es identificar la capacidad del candidato para contribuir, como docente Unadista, al fortalecimiento institucional en la región, mediante la gestión efectiva de las funciones sustantivas y el apoyo a la permanencia estudiantil; asimismo, se garantizará que la información relacionada con horarios, condiciones y modalidades de prestación del servicio sea comunicada de manera clara, transparente y oportuna.

En coherencia con el objetivo del Banco de Hojas de Vida de Docentes Habilitados, este momento busca reconocer el interés del candidato en proyectar su desarrollo profesional dentro de la universidad y su disposición para integrarse a la dinámica académica institucional conforme a las necesidades del servicio educativo; en este sentido, la valoración contribuye a identificar candidatos con potencial de vinculación, fortaleciendo la consolidación de una plataforma humana altamente cualificada, comprometida con los principios misionales, el liderazgo transformador Unadista y la prestación pertinente y oportuna del servicio educativo en los territorios, favoreciendo que la UNAD sea considerada por los candidatos como un escenario de desarrollo profesional y aporte social de largo plazo.

Procedimiento: Momento 4. Valoración de relacionamiento regional

1. **Consulta de la información:** Los fractales de Talento Humano en cada zona consultarán de manera permanente el archivo Consolidado Banco de Habilitados – Docente Ocasional y Hora Cátedra, en el cual se relacionan los candidatos previamente avalados por la unidad académica con el fin de identificar aquellos que cuentan con valoración disciplinar y que continúan en esta fase del proceso.
2. **Programación y desarrollo del encuentro:** El director(a) de centro realizará el encuentro de valoración de relacionamiento regional, el cual podrá desarrollarse de manera presencial y/o virtual, tomando como insumo los resultados de las valoraciones disciplinar y de competencias previamente efectuadas dentro del proceso de elección docente.
3. **Registro de la información:** El encuentro deberá quedar soportado mediante el diligenciamiento del [Formato Valoración de Relacionamiento Regional \(Director de Centro\)](#), en el cual se consignará el análisis realizado y el concepto final de aprobación o no aprobación del candidato; el formato deberá ser diligenciado y firmado por el

director(a) de centro como responsable de la valoración.

4. **Cargue de la información:** Una vez diligenciado y firmado, el formato deberá ser cargado en la carpeta digital institucional correspondiente al repositorio Procesos de Elección – Docentes Ocasionales y Hora Cátedra, como soporte formal del proceso y para efectos de seguimiento y trazabilidad institucional.

Es importante precisar que esta valoración deberá aplicarse a **todos los candidatos habilitados** en el Consolidado Banco de hojas de vida de candidatos Habilitados por la Unidad académica.

Tiempo de desarrollo:

Teniendo en cuenta que los candidatos que llegan a este momento cuentan previamente con el aval disciplinar, los directores de centro dispondrán de un plazo máximo de **tres (3) días hábiles** para realizar el encuentro y efectuar el cargue del formato correspondiente, en coherencia con la planeación estratégica institucional y la necesidad del servicio educativo.

Parágrafo. Si dentro de este plazo (tres (3) días hábiles) no se cuenta con el respectivo formato de valoración del centro y se identifica una necesidad inmediata del servicio, en concordancia con la planificación académica institucional, el candidato podrá ser vinculado teniendo en cuenta que ya cuenta con resultados satisfactorios derivados de la valoración disciplinar; no obstante, el centro deberá realizar posteriormente el diligenciamiento y registro del formato correspondiente como parte del proceso de elección.

MOMENTO 5. MOMENTO DE VALORACIÓN DESDE EL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS UNADISTA – MGCC

Este momento corresponde a la evaluación integral de las habilidades, actitudes y comportamientos en el marco del Modelo de Gestión por Competencias y Comportamientos Unadista, mediante la cual se establece el estado de las competencias cardinales del candidato, así como su potencial de desarrollo dentro del metasistema UNAD, frente a las competencias requeridas para el ejercicio del rol docente; tiene como objetivo asegurar la medición integral del talento humano, orientándose a movilizar y desarrollar el liderazgo y el pensamiento transformador Unadista, en coherencia con los principios misionales y el impacto social de la universidad, permitiendo identificar el grado de correspondencia del candidato con la alineación esperada dentro del modelo educativo institucional.

La valoración es realizada por la Gerencia de Talento Humano, a través del equipo de Atracción y Elección, y se aplicará a los candidatos que hayan sido habilitados previamente en el

Momento

Procedimiento: Momento 5. Valoración desde el Modelo de gestión por competencias y comportamientos Unadista

Fase 1. Programación y aplicación de la prueba psicotécnica.

La prueba psicotécnica corresponde a un instrumento estandarizado orientado a evaluar integralmente aspectos relacionados con la conducta, la cognición y la dimensión emocional de los candidatos, con el propósito de identificar el perfil integral del candidato en relación con las responsabilidades y características propias del rol docente; este instrumento permite, de manera objetiva y neutral, analizar los estilos de comportamiento, motivaciones y formas de relacionamiento, reconociendo que cada persona posee una combinación particular de características que inciden en su desempeño y adaptación a los entornos laborales y académicos institucionales.

A través de su aplicación se evalúan, entre otros aspectos, los estilos de comportamiento, motivaciones y valores, inteligencia emocional, capacidad cognitiva y analítica, adaptabilidad y flexibilidad, así como habilidades para el trabajo en equipo y el liderazgo; el análisis de estos indicadores permite identificar fortalezas, áreas de desarrollo y establecer el nivel de ajuste del candidato frente al perfil esperado del rol, aportando información clave para la valoración de competencias y comportamientos dentro del proceso institucional.

La prueba psicotécnica será programada por la Gerencia de Talento Humano para los candidatos habilitados en el momento previo del proceso, quienes recibirán la notificación e instrucciones correspondientes a través del correo electrónico suministrado en su postulación y dispondrán de un plazo máximo de tres (3) días hábiles para su desarrollo.

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

Fase 2. Programación y encuentro por competencias.

El encuentro por competencias corresponde a un espacio de evaluación aplicada mediante el cual la universidad observa y analiza la manifestación práctica de las competencias y comportamientos definidos en el Modelo de Gestión por Competencias y Comportamientos Unadistas, permitiendo identificar evidencias de desempeño del candidato en situaciones

asociadas al ejercicio del rol docente, su objetivo es profundizar en la valoración integral del candidato, reconociendo la forma en que moviliza sus habilidades, actitudes y comportamientos en contextos reales o simulados, y establecer su correspondencia con el liderazgo y la impronta institucional Unadista.

Este encuentro será desarrollado por la Gerencia de Talento Humano, a través del equipo de Atracción y Elección, y se aplicará únicamente a los candidatos que, con base en los resultados de la prueba psicotécnica, alcancen o superen el nivel mínimo de ajuste del setenta por ciento (70%); la programación será realizada por la Gerencia de Talento Humano y comunicada mediante correo electrónico enviado a la dirección registrada en la hoja de vida del candidato, indicando fecha, modalidad y orientaciones para su participación; podrá desarrollarse en modalidad virtual y/o presencial, según las condiciones del proceso, durante su desarrollo se observarán comportamientos y evidencias de desempeño a través de ejercicios estructurados, entrevistas por competencias y metodologías tipo *assessment center*, orientadas a identificar la manifestación práctica del Modelo de Gestión por Competencias y Comportamientos Unadistas y del liderazgo Unadista.

Esta fase tendrá como producto el Informe de Valoración de Competencias y Comportamientos, documento mediante el cual se consolidarán los resultados obtenidos por cada candidato durante el presente momento del proceso, integrando los resultados derivados de la valoración realizada.

MOMENTO 6. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS Y DEFINICIÓN DE CONTINUIDAD EN EL BANCO DE CANDIDATOS

Este momento corresponde a la consolidación, validación y comunicación de los resultados finales del proceso de elección, derivados de las diferentes valoraciones realizadas al candidato, con el propósito de determinar su continuidad dentro del proceso y su eventual ingreso al Banco de Candidatos Habilitados para el rol docente.

La valoración integral permitirá establecer el nivel de cumplimiento de las condiciones definidas por la universidad y, con base en los resultados obtenidos, determinar una de las siguientes situaciones:

1. **Ingreso al Banco de Candidatos Habilitados:** para aquellos candidatos que cumplan satisfactoriamente los criterios establecidos en las diferentes etapas del proceso; su inclusión en el banco acredita el cumplimiento de las condiciones requeridas para ser considerado ante futuras necesidades de servicio, de acuerdo con el perfil, la disponibilidad y las necesidades institucionales.

2. **Finalización del proceso:** para aquellos candidatos que no cumplan los criterios establecidos en las etapas de valoración; en este caso, se comunicará la finalización de su participación en el proceso correspondiente.

La comunicación de resultados estará a cargo de la Gerencia de Talento Humano, a través del equipo de Atracción y Elección, y se realizará mediante los canales institucionales definidos, utilizando la información de contacto registrada por el candidato en su postulación en SIGHUM.

Procedimiento: Momento 6. Comunicación de resultados.

Fase 1. Consolidación y validación de resultados.

El equipo de Atracción y Elección consolidará los resultados obtenidos en las diferentes etapas del proceso, verificando el cumplimiento de los criterios establecidos y determinando la condición final del candidato.

Fase 2. Determinación del resultado.

Con base en la valoración integral, se determinará si el candidato:

- Cumple los criterios establecidos: se habilitará su ingreso al Banco de Candidatos Habilitados, quedando disponible para ser considerado en los procesos de vinculación docente que se adelanten de acuerdo con las necesidades institucionales.
- No cumple los criterios establecidos: se dará por finalizada su participación en el proceso, dejando el correspondiente registro y trazabilidad de la decisión.

Fase 3. Comunicación al candidato.

El resultado será comunicado formalmente al candidato, informando su condición final dentro del proceso; la inclusión en el Banco de Candidatos Habilitados no constituye por sí misma una vinculación, ni genera un derecho automático a la misma, toda vez que la eventual vinculación estará sujeta a la existencia de necesidades de servicio, disponibilidad, condiciones institucionales y cumplimiento de los requisitos administrativos correspondientes.

CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCESO

1. Condición de equivalencia en los requisitos:

De acuerdo con la identificación de necesidades académicas y la disponibilidad de candidatos, podrán aplicarse equivalencias frente a los requisitos establecidos, siempre que estas se encuentren debidamente sustentadas en la valoración disciplinar realizada por la unidad

académica; dichas equivalencias deberán guardar coherencia con la naturaleza del rol docente, pertinencia académica y transparencia en el proceso.

1. Canal institucional de comunicaciones:

Todas las comunicaciones oficiales, novedades, solicitudes, aclaraciones, reportes y cargues documentales derivados del proceso de Atracción y Elección deberán remitirse exclusivamente al correo institucional seleccion@unad.edu.co, garantizando la trazabilidad, el seguimiento centralizado y el acompañamiento permanente por parte de la Gerencia de Talento Humano.

2. Cumplimiento de los tiempos y responsabilidad de los actores:

El proceso de Atracción y Elección es de carácter transversal y requiere la participación articulada de todos los actores involucrados; en este sentido, cada uno deberá garantizar el cumplimiento de los tiempos establecidos en el cronograma institucional, así como la adecuada ejecución de las actividades que le correspondan; lo anterior con el propósito de asegurar la eficiencia, la oportunidad y la debida trazabilidad del proceso.

3. Coherencia del concepto evaluativo en cada momento:

El concepto emitido en cada fase del proceso deberá guardar correspondencia directa con el objetivo, alcance y naturaleza de la valoración realizada; no podrán incorporarse criterios subjetivos ni apreciaciones ajenas al propósito específico del momento evaluado, cada decisión deberá sustentarse en evidencias verificables, información registrada formalmente y criterios previamente definidos, garantizando objetividad, transparencia y alineación con el modelo institucional.

4. Enfoque institucional de atracción y fortalecimiento del talento humano:

El proceso de Atracción y Elección Docente se orienta a la identificación, atracción e incorporación de una plataforma humana altamente cualificada, promoviendo oportunidades de vinculación académica y evitando exclusiones injustificadas; los actores institucionales deberán emitir conceptos sustentados en criterios objetivos, verificables y debidamente justificados, en estricta coherencia con el alcance de cada momento, garantizando equidad, transparencia y trazabilidad en la toma de decisiones.

DISPOSICIÓN FINAL

Los lineamientos establecidos en la presente Circular constituyen el marco normativo, técnico y procedimental que orienta el proceso de Atracción y Elección de Docentes Ocasionales y Hora Cátedra para la vigencia 2026, en el marco de la conformación y gestión del Banco de Hojas de Vida de Docentes Habilitados; su cumplimiento es de carácter obligatorio para todas

las Escuelas, Institutos, Zonas y Centros de la universidad, así como para los actores institucionales que intervienen en cada uno de los momentos del proceso, garantizando que su ejecución se realice de manera secuencial, articulada, objetiva y trazable, conforme a las responsabilidades asignadas.

La Gerencia de Talento Humano (GTHUM) velará por la correcta aplicación de los momentos definidos, asegurando el cumplimiento de los tiempos establecidos, la coherencia de los conceptos emitidos en cada fase y la adecuada actualización del Consolidado Banco de Hojas de Vida de Docentes Habilitados 2026, como mecanismo estratégico para la planeación académica institucional. Asimismo, realizará el seguimiento permanente a la ejecución del proceso, verificando el avance de cada uno de sus momentos, el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los actores institucionales y la aplicación de los lineamientos establecidos, con el propósito de identificar oportunamente desviaciones, gestionar las acciones de mejora que correspondan y garantizar la continuidad y oportunidad del proceso de Atracción y Elección.

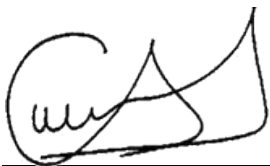
Los presentes lineamientos hacen parte integral del procedimiento institucional de Atracción y Elección de la Plataforma Humana Unadista y serán aplicables a todas las necesidades académicas aprobadas relacionadas con la vinculación de docentes ocasionales y hora cátedra.

Cronograma del proceso de Atracción y Elección para el periodo 16-05 – 2026

En cumplimiento de lo establecido en la presente circular, la Gerencia de Talento Humano establece el cronograma correspondiente a la ruta de atracción y elección de Docentes Ocasionales y Hora Cátedra para el período académico 1605.

Momentos	Semana 1 al 4 de septiembre	Semana 7 al 11 de septiembre	Semana 14 al 18 de septiembre	Semana 21 al 25 de septiembre	Semana 28 de septiembre al 2 de octubre	Semana 5 al 9 de octubre	Tiempo de ejecución	Responsable
Momento 1. Convocatoria Nacional Permanente							Flujo continuo	GTHUM - Equipo de atracción y Elección
Momento 2. Identificación y comunicación inicial							3 días hábiles	GTHUM - Equipo de atracción y Elección
Momento 3. Valoración disciplinar							3 días hábiles	Unidades Académicas
Momento 4. Valoración de relacionamiento							3 días hábiles	Director(a) de Centro
Momento 5. Valoración por competencias (MGCC)							3 días hábiles por fase	GTHUM - Equipo de atracción y Elección
Momento 6. Comunicación de resultados							Flujo continuo	GTHUM - Equipo de atracción y Elección

Cordialmente,



ALEXANDER CUESTAS MAHECHA
Gerente de Talento Humano

Proyectó: Equipo Atracción y Elección

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Sede Nacional Jose Celestino Mutis Cra 14 sur # 14 –3