

PLAN DE ATRACCIÓN Y ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

De acuerdo con el *Plan Nacional de Desarrollo Más UNAD, Más Equidad (2023–2034)* y, en particular, con el macroproyecto de gestión holística para la educación con equidad y calidad y el Proyecto No. 1, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia orienta sus esfuerzos hacia el logro de altos estándares en la prestación del servicio educativo, mediante la consolidación de una plataforma humana altamente cualificada, motivada, comprometida y con profundo sentido social solidario.

En este marco, el procedimiento de Atracción y Elección de la Plataforma Humana tiene como propósito identificar, atraer y seleccionar talento idóneo que cumpla con los perfiles y competencias Unadistas, contribuyendo de manera efectiva al cumplimiento de los propósitos misionales y visionarios del metasisistema UNAD.

El objetivo central del procedimiento es asegurar la atracción y elección de una plataforma humana altamente cualificada, orientada a la consolidación y sostenibilidad holística del metasisistema universitario. Para ello, se garantiza que los candidatos seleccionados cuenten con las competencias, valores y capacidades necesarias para el desempeño de los distintos roles institucionales. Este proceso inicia con la identificación de la necesidad de talento humano y culmina con la elección del candidato idóneo y su remisión al proceso de vinculación y/o contratación, abarcando la selección para planta global, docentes ocasionales, docentes hora cátedra y contratistas de apoyo a la gestión.



Actualización del procedimiento institucional

En coherencia con los lineamientos institucionales y con el propósito de garantizar actuaciones trazables, responsables y alineadas con los más altos estándares de calidad, durante la vigencia 2025 se adelantó la actualización del procedimiento P-5-10 Atracción y Elección de la Plataforma Humana.

Dicha actualización incorporó criterios de transparencia, inclusión, integralidad y consistencia técnica, consolidando un procedimiento claro, confiable y plenamente articulado con la visión estratégica sostenible, innovadora y comprometida con la transformación social de la Universidad. Asimismo, su diseño se estructuró en armonía con la dinámica organizacional del metasisistema, integrando los principios de reticularidad y fractalidad, que favorecen la articulación entre las unidades institucionales y amplían las oportunidades tanto para la comunidad interna como para los actores externos que interactúan con la UNAD.

Plan de Atracción Intersistémico de Talento Humano

En el marco del procedimiento actualizado, la Universidad ha fortalecido la Red de Gestión del Talento Humano, entendida como el dispositivo organizacional que, bajo el principio de fractalidad, dinamiza la gestión administrativa, financiera y de bienestar del talento humano unadista. Esta red está conformada por los fractales de la Gerencia de Talento Humano en las ocho zonas del país, quienes coordinan la identificación y movilización de las necesidades de talento humano. Con base en las necesidades de servicio —entendidas como los requerimientos o insuficiencias de talento idóneo que orientan la búsqueda de perfiles para la consolidación del metasisistema UNAD— se habilita el proceso de postulación a través del repositorio institucional MI HOJA DE VIDA 4.0, sistema oficial de registro, cargue, actualización y gestión documental de los candidatos a plataforma humana de la Universidad.



Durante la presente vigencia, se continuará con la implementación del Plan de Atracción Intersistémico de Talento Humano, mediante la publicación y movilización de las diferentes necesidades de servicio para la contratación de docentes ocasionales, docentes hora cátedra y contratistas de apoyo a la gestión, utilizando canales estratégicos que amplíen el alcance en la atracción de talento.

Los principales canales de difusión son:

1. Página oficial de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), donde se publican las vacantes disponibles para consulta de los interesados.
2. Observatorio de la Universidad Colombiana, plataforma que facilita la difusión de oportunidades laborales en el ámbito académico y contribuye a la atracción de talento especializado.
3. Fractales zonales, a través de los cuales cada zona territorial difunde las necesidades de talento humano, favoreciendo la identificación de perfiles acordes con las realidades regionales.

Este enfoque multidimensional amplía el alcance de las convocatorias y fortalece la identificación de perfiles pertinentes para las necesidades institucionales.

De manera complementaria, se consolidará un Banco de Hojas de Vida de candidatos habilitados, actualizado al finalizar cada período académico y conformado por aspirantes que superen satisfactoriamente los momentos del proceso de elección. Este banco permitirá a las Unidades Académicas disponer de perfiles elegibles para atender nuevas necesidades de vinculación.



Incorporación de inteligencia artificial en la evaluación de candidatos

En línea con la proyección UNAD 5.0, orientada a la integración de procesos innovadores y tecnologías emergentes, el proceso de elección se ha fortalecido mediante el uso de herramientas basadas en inteligencia artificial, que permiten optimizar el análisis de información y robustecer la toma de decisiones en la gestión del talento humano.

En este contexto, se implementa la prueba psicotécnica de análisis integral a través de la plataforma *Kudert*, que evalúa de manera multidimensional aspectos de conducta, cognición, emoción y competencias, en coherencia con el modelo de gestión por competencias Unadista.

El uso de IA en esta fase permite:

- Analizar grandes volúmenes de información.
- Reducir sesgos en la evaluación.
- Optimizar los tiempos de análisis.
- Mejorar la precisión en la identificación de los perfiles más adecuados.

Todo ello contribuye al fortalecimiento del metasistema UNAD mediante la vinculación de talento humano alineado con los propósitos institucionales.

Sistematización del proceso de elección.

De forma complementaria, la Universidad continuará avanzando en la sistematización del proceso de atracción y elección, con el fin de mejorar la eficiencia institucional mediante la automatización de tareas relacionadas con el filtrado, clasificación y seguimiento de candidatos.



La sistematización permitirá:

- Centralizar la información.
- Garantizar trazabilidad en las decisiones.
- Facilitar el seguimiento de candidatos.
- Mantener actualizado el banco de elegibles.
- Fortalecer la transparencia del proceso.
- Fomentar decisiones basadas en datos.
- Optimizar el uso de los recursos humanos y tecnológicos.

Estos avances contribuyen directamente a la atracción y elección de talento altamente cualificado para la consolidación y sostenibilidad del metasisistema UNAD.

