



Brújula. Semilleros de Investigación

Volumen 13, Número 25, enero-junio, pp. 43-64


Bogotá D. C., Colombia

ISSN 2346-0628 (en línea)

<https://doi.org/10.21830/23460628.171>

DOSIER

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”: optimización del proceso de contratación del personal docente

Ricardo Andrés Bernal Vallarino 

Esteban Dario Maigual Maigual

Cristian Horacio Pérez Navarro

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

RESUMEN

Este artículo propone solucionar la problemática de contratación docente de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, para lo cual desarrolla un diseño metodológico basado en un enfoque mixto que muestra por qué es necesario el cuerpo docente y su vinculación y contratación. Posteriormente, analiza la percepción y problemáticas de dicho proceso, donde, finalmente, con el diseño de una herramienta tecnológica (*software*), pueda optimizarse la celeridad y agilidad de la contratación para los docentes hora cátedra de la ESMIC. Lo anterior permite mejorar ostensiblemente la gestión del talento humano, brindando bienestar y evolución en esta IES.

PALABRAS CLAVE

contratación; docentes; instrumento; *software*; tecnología

CITACIÓN APA

Bernal Vallarino, R. A., Maigual Maigual, E. D., & Pérez Navarro, C. H. (2025). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”: optimización del proceso de contratación del personal docente. *Revista Brújula de Investigación*, 13(25), 43-64.

<https://doi.org/10.21830/23460628.171>

Recibido: 15 de abril 2025 **Aceptado:** 20 de junio de 2025

Contacto: Ricardo Andrés Bernal Vallarino  ricardo.bernal@esmic.edu.co



Introducción

La tecnología ha permitido a los seres humanos tener una mayor facilidad en el desarrollo y ejecución de procesos. Prueba de ello es cómo las empresas, conforme a la globalización, van evolucionando y teniendo una mejora continua, con el fin de ser más competitivas y optimizar sus procedimientos en el campo empresarial y la administración del talento humano.

En este contexto, la ciencia, en relación con los cambios de la tecnología, propicia la integración de los conocimientos científicos desde varias aristas y de manera integral permite dar un mejor tratamiento a los complejos fenómenos de la realidad social. Lo anterior induce el surgimiento de nuevas ciencias integradas y la conformación de equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios con una profunda orientación humanista, con el fin de resolver los problemas sociales que existen y agobian al mundo. Álvarez (2021) señala:

El desempeño del talento humano docente es un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas. Es una prioridad para emprender acciones que estimulen la permanencia y resultado en las actividades académicas, investigativas y sus relaciones con la sociedad (p. 151).

La Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) forma a los futuros oficiales del Ejército Nacional, que salen a los diferentes territorios del Estado colombiano con el fin de brindar seguridad y apoyo a los ciudadanos del país. Por tal razón, es necesario que sean formados en conocimientos de la ciencia militar y carreras complementarias que aporten a la toma de decisiones y les den un valor agregado para contribuir al desarrollo del país.

De acuerdo con lo anterior, es vital el cuerpo docente, orientador y difusor de buenas prácticas para el desarrollo de la ciencia militar, plasmando en el futuro oficial los conocimientos necesarios para el ejercicio del quehacer castrense. Esto amerita, dentro de la administración del talento humano, un proceso de selección y contratación que ayude a la ESMIC a focalizar los perfiles más adecuados que formarán a los futuros oficiales, toda vez que esta IES es diferencial. Chaveco (2020) indica:

En el logro de los propósitos antes mencionados juega un papel esencial la labor educativa de nuestros docentes, si entendemos a la misma como el proceso en el cual se corresponden los objetivos y tareas de la sociedad y en cuyos resultados se pueden contemplar la formación de la personalidad del alumno (p. 65).

Por tal razón, en la administración del talento humano se debe optimizar un procedimiento que coadyuve a la selección de los docentes y a su vez sea práctico, con el fin de que se agilice y se eviten demoras. Es aquí donde juega un papel importante la tecnología, la cual permite optimizar tiempo y brindar bienestar al futuro cuerpo docente en la diligencia de los requisitos para su selección.



En cuanto a la metodología empleada para el presente trabajo, se recurrió a un enfoque mixto, donde se podrá evidenciar una medición de datos por medio del instrumento de Google Forms, el cual, mediante gráficos estadísticos, mostrará una perspectiva de la problemática en diferentes categorías o variables; de igual forma, se verá plasmada una percepción del fenómeno.

Así mismo, el alcance de la presente investigación será descriptivo, toda vez que se reflejará su proceso, las falencias del tema por abordar y sus posibles soluciones. Para obtener las variables o categorías, se contará con una población de docentes de la ESMIC en Bogotá, cuya muestra será recopilada de las facultades de Ciencias Militares y Administración Logística. También es fundamental considerar las fases del proyecto como: recopilación de la información, decantación del material no vital en el presente tema, organización y tabulación de la información, análisis de resultados, y conclusiones y recomendaciones. Finalmente, el análisis e interpretación de los datos será conforme a los datos arrojados por el instrumento mencionado, el cual brindará los insumos necesarios para determinar las categorías y variables relevantes dentro del presente tema.

Proceso de contratación docente

Previo a establecer el proceso de contratación, es pertinente justificar por qué un oficial del Ejército Nacional debe tener una preparación. Prueba de ello lo manifiesta la historia. Todo tipo de disciplina o carrera profesional necesita personal idóneo que disemine el conocimiento a las generaciones futuras, logrando de esta manera generar experticia en el desempeño de una profesión; en este caso, generar la pericia y capacidad en la ciencia militar. La base de la formación en la carrera militar se refleja en las diferentes misiones militares que aportaron en la evolución, diseño curricular y cultura militar del soldado colombiano. Lo anterior se debe a la necesidad de una reforma militar y a la visión que tuvo el general Rafael Reyes al asumir su presidencia en 1904. Las misiones militares contratadas para la actualización y cambio del Ejército colombiano fueron las siguientes:

- Misión chilena (1907-1915): por las buenas relaciones que existían en el momento en los gobiernos, fue más sencillo y viable la gestión de traer una comisión que estructurara la formación y contenidos temáticos de la carrera militar. Se tuvo en cuenta dicho país porque para la época era considerado en la parte militar como el mejor Ejército latinoamericano.
- Misión suiza (1924-1927): la percepción en su momento por parte del Gobierno nacional era que, por tener similitudes con el terreno colombiano, era pertinente y asertivo traer una comisión de dicho país para otra actualiza-



ción y estructura del futuro oficial del Ejército colombiano. El Ejército suizo también poseía en su ADN formación prusiana, lo cual determinaba que era compatible en el caso de la continuidad de los planes de instrucción y cátedra académica.

- Misión alemana (1929-1934): catalogado como el mejor Ejército a nivel mundial.

Tener una intervención e interés en la formación de los futuros oficiales del Ejército permite evidenciar que no solo están formados para la guerra; también tienen un valor agregado en otras disciplinas y materias, que permiten a este comprometido servidor de la nación emplear un conocimiento adicional para la toma de decisiones y ayuda al pueblo colombiano. Por lo anterior, en el plan de estudios de 1930, que se encuentra en el libro *Evolución histórica de la ESMIC* (tomo 1), se muestran materias relacionadas con la formación y preparación de un oficial del Ejército Nacional.

Plan de estudios para 1930

Materias	Cursos Generales		Curso Militar	
	1er. año	2º año	3er. año	4º año
Religión	1			
Castellano	4			
Literatura		2		
Historia universal	3	3		
Historia de Colombia	2	3	2	
Geografía	3			
Álgebra	3			
Geometría	4	2	2	
Geometría descriptiva		2		
Geometría analítica		2		
Dibujo		2		
Física		3	2	2
Química		3	3	
Historia natural	3	3	2	
Francés	3			
Inglés		3	3	
Táctica			3	3
Topografía			2	2
Fortificaciones			2	3
Conocimiento de armas			2	3
Códigos y constitución				4
Conocimiento de reglamentos				3
TOTAL HORAS SEMANALES	26	26	23	23

El Curso Militar tenía, dos veces a la semana, instrucción de fortificaciones y de táctica en el terreno.

Figura 1. Plan de estudios de 1930 para la formación de oficiales de la ESMIC.

Nota: El plan de estudios plasma materias de ámbito militar y particular que ven los cadetes en la ESMIC, reflejando una preparación integral.

Fuente: Rodríguez(2007).



Así las cosas, y retomando el Decreto 434 del 13 de abril de 1907, se logra establecer que en los artículos 7 y 9 se fundamentan las razones de un cuerpo docente para la preparación y formación de los futuros oficiales del Ejército.

- Artículo 7. El número de profesores civiles y militares se fijará de acuerdo con las necesidades del plan de estudios que se adopte, y los nombramientos se harán por el Ministerio de Guerra, a propuesta de la dirección de la Escuela.
- Artículo 9. El plan de estudios que deba seguirse definitivamente será propuesto por la Dirección de la Escuela al Ministerio de Guerra durante el curso del presente año.

En definitiva, se debe tener una selección óptima y apropiada de los docentes de la ESMIC con características diferenciales y esenciales para una persona con formación castrense.

La ESMIC es una institución de educación superior (IES) con acreditación en alta calidad y diferentes programas académicos. Como valor agregado, es una IES diferencial y, como institución castrense, ofrece que los futuros oficiales del Ejército Nacional tengan la posibilidad de tener una doble titulación. De acuerdo con esto, es pertinente mencionar con qué programas académicos cuenta tan prestigiosa IES:

- Como programa pilar y fundamental en la formación de los subtenientes del Ejército, está la carrera de Ciencias Militares. Dicho programa es la esencia de la carrera militar y brinda las competencias para el desarrollo de los procesos y procedimientos de la ciencia militar. De igual forma, con su componente homologable, permite en aquellas materias o saberes transversales a las diferentes disciplinas que se pueda tener la viabilidad de poder desarrollar una profesión complementaria, que dé un valor agregado a los futuros oficiales del Ejército para que sea puesta en práctica conforme a las necesidades y futuras soluciones del ciudadano colombiano en las zonas más complejas del territorio nacional. El proyecto educativo del programa del 27 de enero del 2022 de la Facultad de Ciencias Militares plasma lo siguiente:

Estructura curricular por áreas de formación, módulos multidisciplinarios de saberes afines y componente homologables entre programas. La homologación de créditos académicos en el plan de estudio permite que los estudiantes se formen como profesional en Ciencias Militares, centro de la formación militar, y paralelamente en otra carrera vinculada a la formación. (ESMIC, 2022, p. 55)

- Administración Logística. Genera los conocimientos para la administración de los diferentes recursos de defensa, en la esencia logística, personal y material, con el fin de potencializar un aspecto que permite planear y prever el



sostenimiento de las Operaciones Terrestres Unificadas (OTU) en el área de operaciones.

- Relaciones Internacionales. Brinda herramientas para el análisis y comprensión del sistema internacional contemporáneo, siendo la geopolítica una de las principales herramientas que permite enlazar el Estado con la política exterior y del propio territorio.
- Educación Física Militar. Proyecta a los futuros educadores físicos para promover las buenas prácticas en el desempeño físico de los funcionarios de la institución, fortaleciendo de esta manera las capacidades para sortear los obstáculos e inclemencias de las OTU.
- Derecho. La cual, dentro del marco constitucional y doctrinal, orienta la buena toma de decisiones jurídicas para las problemáticas y adversidades que puedan presentarse en el ejercicio de la ciencia militar en el territorio colombiano.
- Ingeniería Civil. Donde por medio de sus capacidades y especialidades, promueve el progreso, crecimiento institucional y, en el caso de la población civil, cuando sea requerido, contribuye al desarrollo económico y estructural del país.

Descripción del proceso de contratación

El proceso de selección en la contratación docente en la ESMIC se lleva a cabo de la siguiente manera:

1. De acuerdo con las materias o saberes donde se presenten necesidades en las facultades, dicha dependencia estructura el perfil y requisitos necesarios, los cuales deben ser acordes a la materia de la facultad.
2. Las facultades envían la información del perfil y saber a la dependencia de Comunicaciones Estratégicas, donde crean el *brochure* para ser publicado en la página web de la ESMIC y abrir la convocatoria docente.
3. Los posibles candidatos deben enviar lo requerido a un correo emitido por las facultades en el tiempo estipulado por la convocatoria.
4. Los participantes que acudieron al llamado de la convocatoria son consolidados y llevados a consejo de facultad para ser avalados en comité y seleccionados, según el puntaje conforme a la información suministrada.
5. Posterior a la selección de las facultades, los docentes que sean escogidos son notificados vía correo electrónico, en donde, como etapa final, efectúan una entrevista psicológica, un examen de conocimientos y una entrevista con el decano de la facultad.



6. Finalmente, al culminar los últimos tres pasos, son notificados quienes hayan pasado la convocatoria para ser contratados.

La documentación para la contratación consta de los siguientes 24 ítems (Figura 2):

LISTA DE VERIFICACIÓN HORA CATEDRA B1 - DOCENTES ANTIGUOS		
NO.	DOCUMENTACIÓN	COMPLETA
1	Acta de escalafón docente completa	
2	Evaluación docente (segundo semestre 2023)	
3	Formato solicitud de empleo con fecha actual de acuerdo a formato ordenado.	
4	Hoja de vida personal con fotografía a color formato (curriculum vitae).	
5	Una (01) copia cedula de ciudadanía 150 %	
6	Copia del registro civil de nacimiento.	
7	Validación situación militar definida (Ley 1861 página de reclutamiento).	
8	Una (1) fotografía 7X8 y tres (3) fotografías de 3X4 fondo color blanco o azul, pegadas en hoja tamaño carta.	
9	Concepto de idoneidad profesional con firma y fecha actual (Facultad).	
10	Entrevista psicológica con firma, fecha actual Facultad	
11	Constancias de estudios: Diplomas, Actas de Grado y Tarjeta Profesional (Título Profesional de pregrado, Especializaciones, Maestrías y Doctorados) (Los mismos que fueron analizados y valorados en el escalafón docente y que están relacionados en la respectiva acta).	
12	Certificados de experiencia laboral relacionados en el acta de escalafón.	
13	Certificados de experiencia docente relacionados en el acta de escalafón.	
14	Concepto de confiabilidad con firma, fecha actual (B2).	
15	Antecedentes disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación (www.procuraduria.gov.co) con vigencia no mayor a 30 días de expedido.	
16	Antecedentes de la Policía (www.policianacional.gov.co) y certificado de medios (https://svrncpc.policia.gov.co/PSC/frm_cnp_consulta.aspx) con vigencia no mayor a 30 días de expedido.	
17	Boletín de Responsable Fiscales de la Contraloría General de la Nación (www.contraloriagen.gov.co) con vigencia no mayor a 30 días de expedido.	
18	Dos (2) recomendaciones personales.	
19	Formato único declaración juramentada de bienes y rentas y actividad económica personal natural, por el departamento administrativo de la función pública debidamente diligenciado y firmado, con fecha actualizada (http://www.dafp.gov.co/listar_seccion_completa.asp?idpublicacion=95&iddependencia) con firma y fecha actual.	
20	Formulario de novedades afiliación de la E.P.S. diligenciado y copia del documento de identidad. En caso de ser militar en uso de buen retiro, certificación actualizada de afiliación expedido por la Dirección General de Sanidad Militar (https://saludsis.mil.co/)	
21	Certificación de afiliación al Fondo de Pensiones, en caso de ser pensionado anexar copia de resolución de pensión.	
22	Certificación bancaria necesaria para realizar la consignación del salario mensual con vigencia no mayor a 30 días de expedido.	
23	Afiliación ARL (B1-ESMIC)	
24	Afiliación Caja de Compensación Familiar (B1-ESMIC)	

CADA FACULTAD DEBE ENTREGAR TODA LA DOCUMENTACIÓN ORGANIZADA DE ACUERDO A LISTA DE VERIFICACIÓN EN UNA CARPETA 4 ALETAS, POR CADA DOCENTE Y MARCADA CON EL NOMBRE DEL DOCENTE Y LA FACULTAD, DE ACUERDO A DIRECTIVA PERMANENTE NO. 01016 DEL 2016 "ANEKO J".

Elabora: AA12 Lady Vanegas
Auxiliar Apoyo Contratación Docente Cátedra

Revisó: PB Sandra Seiva
Asesora Contratación Hora cátedra

Vo. B. TC. Ernesto Santamaría
Jefe de Proceso ESMIC

Fecha actualización: 30/10/2023.

Figura 2. Listado de la documentación requerida para la contratación.

Nota: Cantidad de documentos y su denominación para la contratación docente en la ESMIC.

Fuente: Facultad de Ciencias Militares, ESMIC (s. f.).

Oportunidades de mejora en el proceso de contratación

La ESMIC maneja un proceso de contratación minucioso y riguroso. Muestra de ello es que la selección para el año siguiente está terminada previo a la vigencia en ejecución, demostrando un grato planeamiento y celeridad administrativa en cada una de las facultades de la ESMIC.



Los docentes que hacen parte de tan estimada institución son personal plenamente preparado y capacitado; además, como conocimiento diferencial, deben poseer criterios e idoneidad en seguridad y defensa, doctrina de la ciencia militar, carreras complementarias, experticia y experiencia en el campo empresarial y laboral.

En consecuencia de lo anterior y siguiendo las directrices del Proyecto Educativo de la Fuerza Pública (PEFUP, 2021), este nos manifiesta lo siguiente:

Consecuente con este gran propósito contamos con un gran sistema educativo, pues es propósito del Estado colombiano que nuestros hombres y mujeres estén inmersos en escenarios que les permitan desarrollar al máximo sus capacidades, vivan un espíritu de superación permanente y se preparen con programas de alta calidad para enfrentar con éxito sus propias vidas y los retos de la seguridad y la defensa del país. (p. 4)

Esto quiere decir que los docentes poseen capacidades y conocimientos en las diferentes carreras que promueve la ESMIC, como también en la ciencia militar, donde es una mezcla armoniosa entre lo holístico y lo militar.

De acuerdo con lo anterior, es imperativo tener un cuerpo docente selecto y, por tal razón, se puede observar que la contratación de este personal es exigente. El comité de representantes de la institución educativa se rige por la Ley 115 de 1994, que establece que la selección y la contratación de docentes deben ser avaladas por los representantes de la institución, la comunidad educativa y el Ministerio de Educación Nacional, evidenciándose contratos a término fijo (máximo diez meses) o indefinido, consultando plenamente la normativa específica para cada caso particular.

A nivel general, la contratación es muy buena y puede optimizarse más mediante la tecnología que actualmente está a la vanguardia de todos los procesos. Otros autores manifiestan:

Seleccionar y contratar de manera eficaz a los candidatos a la profesión docente y asignar el profesorado de calidad de manera equitativa es un aspecto vital para mejorar el aprendizaje del alumnado. Un profesorado eficaz puede representar el más importante factor interno a la escuela a la hora de mejorar el rendimiento del alumnado (Bruns & Luque, 2014; Bruns et al., 2019; OECD, 2018a). Según la investigación llevada a cabo para el *Global Monitoring Report* de la UNESCO, un análisis de los resultados en 45 países del *Trends in International Mathematics and Science Study 2011* para cuarto grado arrojó la conclusión de que, a mayor calidad del profesorado, más descendía la incidencia del aprovechamiento deficiente (Global Education Monitoring Report Team, 2014, p. 233).

Por tal razón, se hace necesario un instrumento tecnológico que optimice y coadyuve en el proceso de contratación y documental para ahorrar tiempo y ser más ágil. El instrumento fue diseñado con las siguientes preguntas: 1) ¿Qué tipo de cone



trato tiene actualmente? 2) ¿Cuánto tiempo lleva usted en la ESMIC? 3) ¿Cuánto tiempo (días) demanda la elaboración y entrega de su carpeta para su contratación? 4) ¿Cuál ha sido la mayor problemática al entregar la documentación para su contratación? 5) Clasifique usted cómo considera la idea de incluir una herramienta tecnológica para el proceso documental en la contratación.

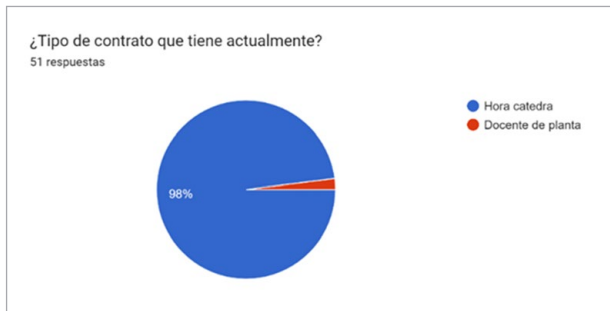


Figura 3. Porcentaje en la denominación docente en la contratación de la ESMIC.

Nota: Porcentaje en la denominación docente en la contratación de la ESMIC.

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el 98 % de los docentes es hora cátedra (horas dictadas por materia o saber). Estos manifiestan que cada año se debe realizar nuevamente el proceso de una manera impresa y física, comprometiendo tiempo en dicho trámite. Es aquí donde se ve como mejora continua implementar la herramienta tecnológica que propenderá por optimizar y dar un valor agregado mayor al proceso de entrega.

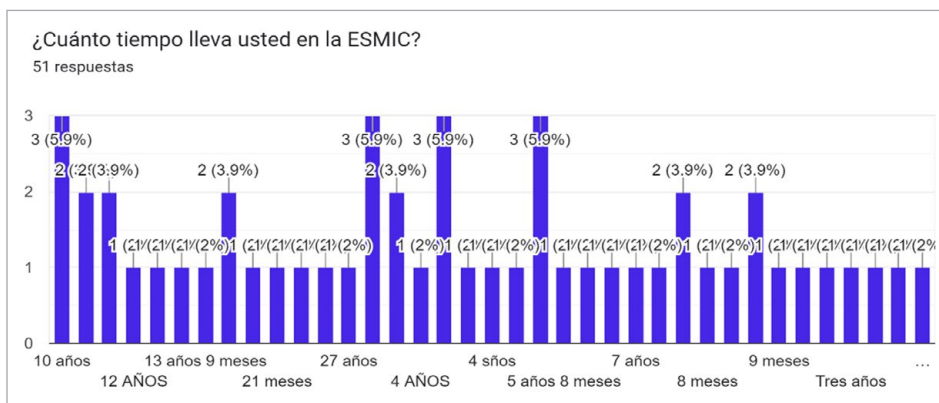


Figura 4. Permanencia en la ESMIC como docente.

Nota: Periodos de duración de los docentes ESMIC.

Fuente: Elaboración propia.



Podemos deducir que el docente que más años lleva trabajando en la ESMIC tiene 27 años y el que menos lleva tiene ocho meses. Por tal razón, se logra identificar que tienen un tiempo importante en la institución; esto permite una objetividad en la percepción del manejo de los procedimientos en las facultades. El proceso de contratación, según los docentes, ha mejorado con el paso del tiempo en la selección y entrega de documentos a las facultades. Ahora, y con Respecto de las nuevas tecnologías, es una gran oportunidad de mejora la implementación de la tecnología en la parte administrativa.

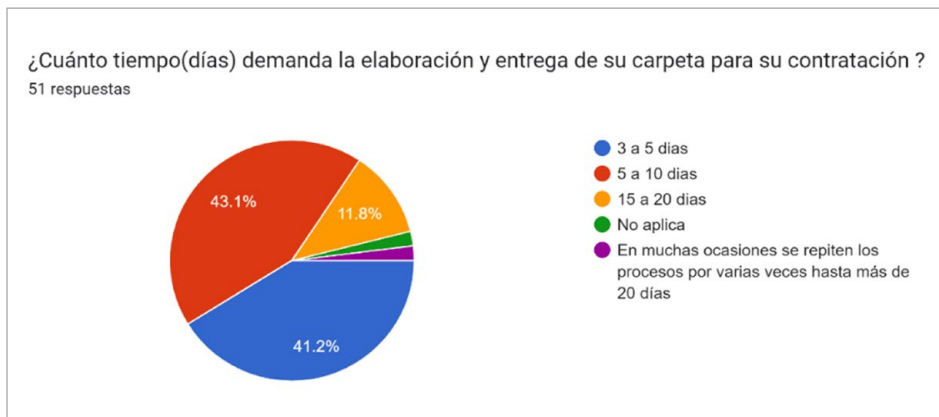


Figura 5. Cantidad en días para el proceso de contratación.

Nota: Porcentaje de entrega y duración en tiempo de la documentación que debe rendirse para la contratación.

Fuente: Elaboración propia.

Los datos recolectados evidencian la oportunidad de mejora que puede presentarse conforme a la problemática actual y la necesidad de una plataforma que brinde agilidad y seguridad. Los resultados reflejados conforme al tiempo son: el 43,1 % de los encuestados afirmó que la recepción de la documentación tarda entre cinco y diez días, mientras que el 41,2 % indicó un periodo de tres a cinco días. Por último, 11,8 % señaló demoras de entre 15 y 20 días. Por esta razón, implementar una herramienta tecnológica es una solución viable y oportuna para optimizar el tiempo y la celeridad del proceso. De igual forma, emplear tecnología en el proceso de contratación permite actualizar los procesos y procedimientos en cada una de las facultades, brindando aún más bienestar y celeridad en la contratación para los docentes.

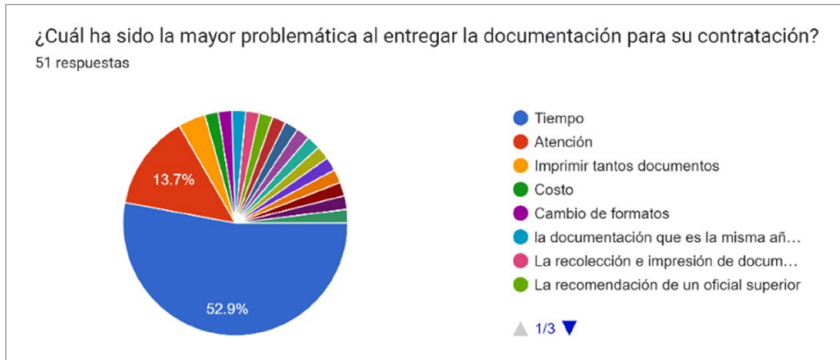


Figura 6. Variables de problemática en la entrega de documentación en la contratación.

Nota: Categorías predominantes en la esencia del problema de contratación.

Fuente: Elaboración propia.

Al observar la Figura 6, es preciso señalar que el indicador fundamental y vital para los medios tecnológicos en la optimización de un proceso tiene que ver con el tiempo de respuesta y la agilidad. Muestra de lo anterior es el dato imperante que se mencionó. Por tal razón, un componente tecnológico ayuda a subsanar este aspecto y de la misma forma contribuye a las facultades en la consolidación y objetividad en la recopilación y selección de la información para la contratación. Aranda (2021) dice lo siguiente: “Es claro que la tecnología acerca, de alguna manera, a los que se encuentran lejos. Esto beneficia la celebración masiva de contratos, puesto que suprime las distancias en que se encuentran las partes y permite disminuir los gastos de contratación” (p. 10).

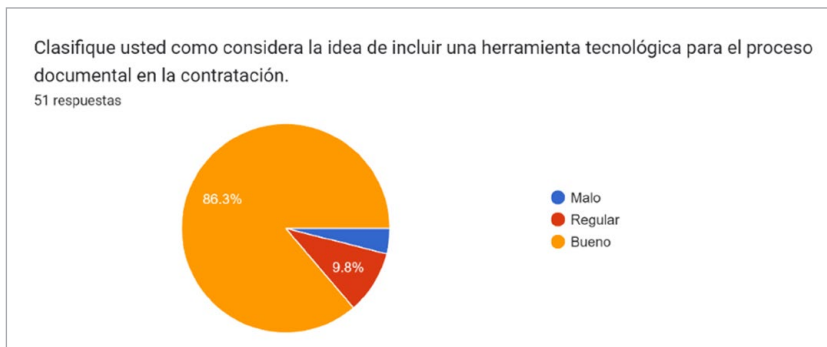


Figura 7. Opinión sobre el implemento de una herramienta tecnológica.

Nota: Tipo de aceptación que tendría el implementar o proponer una herramienta tecnológica que permita optimizar el proceso de contratación docente.

Fuente: Elaboración propia.



Finalmente, la propuesta de solución cuenta con una gran aprobación, dado que el 86,3 % de la población encuestada afirmó aceptar la idea de incluir una herramienta tecnológica en el proceso de contratación. Esto otorga una claridad específica a nuestra propuesta. Lo anterior demuestra que la tecnología es un aspecto fundamental en todas las organizaciones y la mejora continua de los procesos institucionales. Ariza (2022) afirma que:

Hablar de “nuevas tecnologías” resulta ambiguo y, a su vez, complejo en la actualidad, en la medida en que el sentido de novedad cada vez es más relativo para el ser humano y para la industria. Sin embargo, a través de ese concepto, pretendemos hacer referencia a aquellas nuevas técnicas o medios que tienen el potencial de crear una nueva industria o de transformar una existente y que, de acuerdo con González et al. (1996), citado por Prendes (1997, p. 35), han sido definidas como el “conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas (*hardware* y *software*), soportes de la información y canales de comunicación relacionados con el almacenamiento, procesamiento y transmisión digitalizados de información” (p. 4).

Instrumento tecnológico para la optimización de la contratación docente

EduDocente Connect

Objetivo general

Desarrollar un prototipo de una aplicación web de gestión docente y postulación, denominada EduDocente Connect, diseñada para simplificar y agilizar los procesos administrativos y de postulación en el ámbito educativo, proporcionando a los docentes y a la institución una plataforma intuitiva y eficiente.

Descripción

En nuestro compromiso por ofrecer una solución eficiente y accesible, hemos optado por utilizar WordPress como la base para el desarrollo de este prototipo. WordPress nos brinda la flexibilidad y la robustez necesarias para crear una plataforma intuitiva y totalmente funcional que se adapte a las necesidades específicas del sector educativo. Entre las características principales de nuestra aplicación web de gestión docente y postulación se incluyen:

- Gestión de datos docentes: Los docentes podrán gestionar y actualizar fácilmente su información personal, académica y laboral, garantizando que sus perfiles estén siempre actualizados y completos.
- Compartir documentos importantes: La plataforma permitirá a los usuarios compartir documentos relevantes, como certificados académicos, *curricu-*



lum vitae y cartas de presentación, entre otros, de manera segura y rápida.

- Sistema de postulación simplificado: Facilitaremos el proceso de postulación a nuevas oportunidades docentes mediante un sistema intuitivo y fácil de usar. Los docentes podrán buscar y aplicar a puestos vacantes de manera eficiente, optimizando así su búsqueda de empleo.
- Notificaciones y alertas: Implementaremos un sistema de notificaciones y alertas que mantendrá a los usuarios informados sobre actualizaciones importantes, fechas límite de postulación y cambios en el estado de sus aplicaciones, entre otros.
- Diseño *responsive* y amigable: Nuestra plataforma estará diseñada para ser totalmente *responsive*, lo que garantizará una experiencia de usuario óptima en dispositivos móviles y de escritorio. Además, nos aseguraremos de que el diseño sea intuitivo y fácil de navegar para usuarios de todos los niveles de habilidad tecnológica.

En el siguiente ítem se visualizarán las historias de usuarios que se tendrán para la creación del *software*:

Historia de usuario para docente

Yo como: Docente. Quiero: Iniciar sesión o registrarme en la plataforma para acceder a las funcionalidades personalizadas y gestionar mi información de manera segura.

Descripción

Como docente, necesito tener la capacidad de iniciar sesión en la plataforma si ya tengo una cuenta o registrarme si soy nuevo usuario. Esto me permitirá acceder a las funciones específicas destinadas a los docentes y gestionar mi información personal, académica y laboral de manera segura.

Requerimiento funcional

- La plataforma debe contar con un sistema de autenticación que permita a los docentes iniciar sesión con sus credenciales o registrarse si aún no tienen una cuenta.
- Debe existir un formulario de registro que solicite la información necesaria para crear una cuenta de docente, como nombre, correo electrónico, contraseña, etc.
- Una vez autenticado, el docente debe tener acceso a un panel de control personalizado donde pueda ver y editar su información.



Criterios de aceptación

- Los docentes deben poder iniciar sesión correctamente utilizando sus credenciales existentes.
- Los nuevos docentes deben poder registrarse satisfactoriamente en la plataforma.
- Después de iniciar sesión, los docentes deben ser redirigidos a un panel de control donde puedan ver y editar su información personal.

Requerimientos no funcionales

- Seguridad: el sistema de autenticación debe ser seguro y proteger la información confidencial de los docentes.
- Usabilidad: el proceso de inicio de sesión y registro debe ser intuitivo y fácil de entender para los usuarios.

Historia de usuario para postulante

Yo como: Postulante. Quiero: Iniciar sesión o registrarme en la plataforma para explorar oportunidades de docencia y realizar postulaciones de manera eficiente.

Descripción

Como postulante interesado en oportunidades de docencia, necesito tener la capacidad de iniciar sesión en la plataforma si ya tengo una cuenta o registrarme si soy un nuevo usuario. Esto me permitirá explorar las oportunidades de docencia disponibles y realizar postulaciones de manera eficiente.

Requerimiento funcional

- La plataforma debe contar con un sistema de autenticación que permita a los postulantes iniciar sesión con sus credenciales o registrarse si aún no tienen una cuenta.
- Debe haber una sección dedicada para que los postulantes exploren las oportunidades de docencia disponibles, con descripciones detalladas de los puestos.
- Debe existir un proceso simplificado de postulación que permita a los postulantes enviar sus datos y adjuntar los documentos necesarios.

Criterios de aceptación

- Los postulantes deben poder iniciar sesión correctamente utilizando sus credenciales existentes.



- Los nuevos postulantes deben poder registrarse satisfactoriamente en la plataforma.
- Los postulantes deben poder explorar las oportunidades de docencia disponibles y acceder a descripciones detalladas de los puestos.
- Los postulantes deben poder completar el proceso de postulación, enviando sus datos y adjuntando los documentos necesarios.

Requerimientos no funcionales

- El sistema de autenticación y la transmisión de datos deben ser seguros para proteger la información personal de los postulantes.
- Eficiencia: El proceso de registro y postulación debe ser rápido y fácil de usar para los postulantes.

Historia de usuario para administrador

Yo como: Administrador. Quiero: Iniciar sesión para gestionar las postulaciones y la información de los docentes para revisar y gestionar eficientemente las postulaciones y mantener actualizada la información de los docentes.

Descripción

Como administrador de la plataforma, necesito tener la capacidad de iniciar sesión para acceder a las funcionalidades destinadas a la gestión de postulaciones y la información de los docentes. Esto me permitirá revisar, aprobar o rechazar las postulaciones, así como mantener actualizada la información de los docentes pertenecientes a la institución.

Requerimiento funcional

- La plataforma debe contar con un sistema de autenticación que permita al administrador iniciar sesión con credenciales específicas.
- Debe haber una sección dedicada para que el administrador acceda a una vista completa de las postulaciones registradas en la institución.
- Debe existir la capacidad de revisar, aprobar o rechazar las postulaciones, así como gestionar la información de los docentes.

Criterios de aceptación

- El administrador debe poder iniciar sesión correctamente utilizando sus credenciales específicas.
- El administrador debe poder acceder a una vista completa de las postulaciones registradas.



- El administrador debe poder revisar, aprobar o rechazar las postulaciones de manera eficiente.
- El administrador debe poder gestionar la información de los docentes pertenecientes a la institución.

Requerimientos no funcionales

- Seguridad: El sistema de autenticación y la gestión de datos deben ser seguros para proteger la información confidencial de los docentes y postulantes.
- Eficiencia: La interfaz de usuario para la gestión de postulaciones y la información de los docentes debe ser fácil de usar y eficiente.

Se realizan los *mockups*: inicio de sesión de los usuarios.

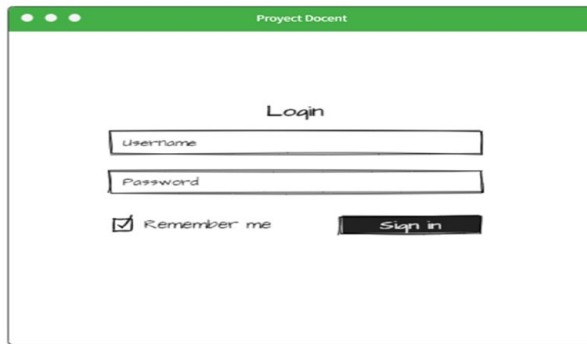


Figura 8. Imagen representativa del modelo de la plataforma.

Nota: Los *mockups* son un modelo que se utiliza para representar de forma rápida el resultado final de un diseño. En este caso, vemos reflejado el resultado de la plataforma por proponer.

Fuente: Elaboración propia.

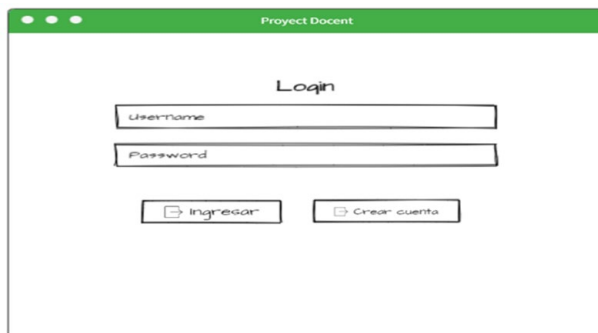
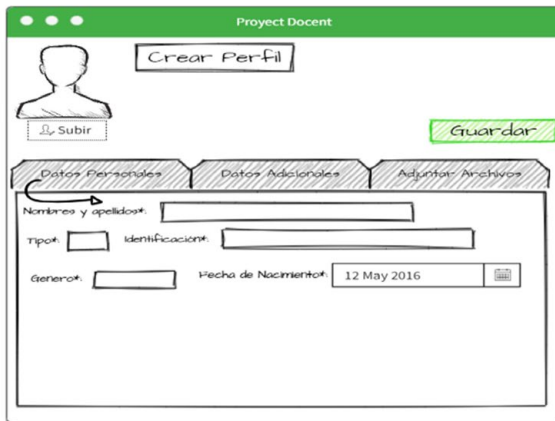


Figura 9. Imagen representativa del modelo de la plataforma.

Nota: Los *mockups* son un modelo que se utiliza para representar de forma rápida el resultado final de un diseño. En este caso, vemos reflejado el resultado de la plataforma por proponer.

Fuente: Elaboración propia.



Estas pantallas consisten en crear el perfil del Docente candidato, digitando los datos personales, datos adicionales, soportes como cedula, experiencias, diplomas.

Figura 10. Imagen representativa del modelo de la plataforma.

Nota: Los *mockups* son un modelo que se utiliza para representar de forma rápida el resultado final de un diseño. En este caso, vemos reflejado el resultado de la plataforma por proponer.

Fuente: Elaboración propia.

Perfil de un docente que se está inscribiendo y perfil de un docente para subir documentación para actualizar datos:

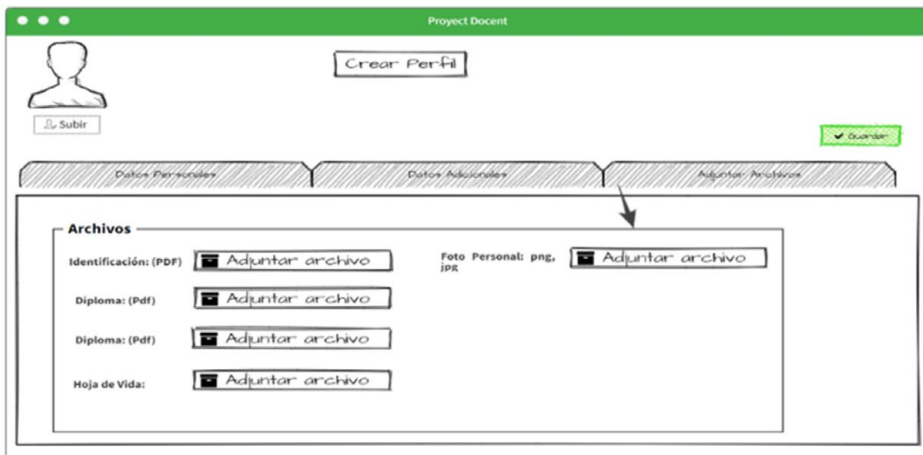


Figura 11. Imagen representativa del modelo de la plataforma.

Nota: Los *mockups* son un modelo que se utiliza para representar de forma rápida el resultado final de un diseño. En este caso, vemos reflejado el resultado de la plataforma por proponer.

Fuente: Elaboración propia.



Rol administrador

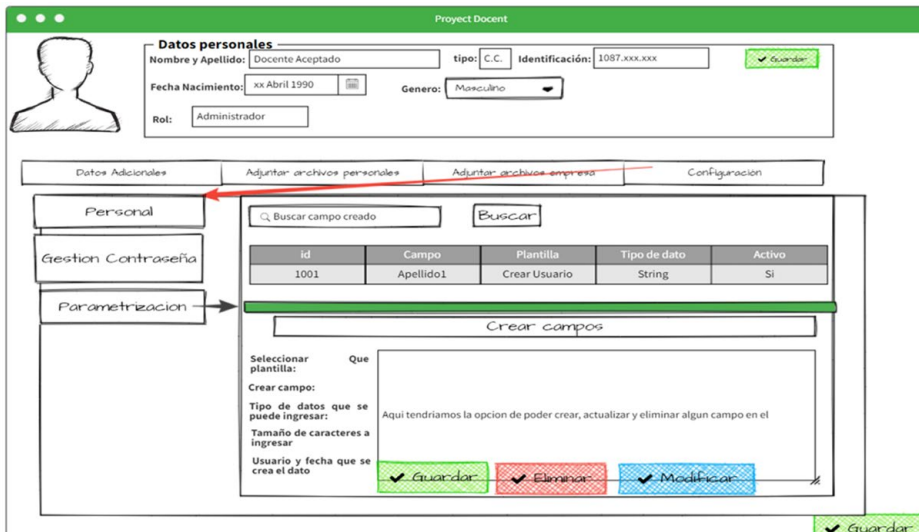


Figura 12. Imagen representativa del modelo de la plataforma.

Nota: Los mockups son un modelo que se utiliza para representar de forma rápida el resultado final de un diseño. En este caso, vemos reflejado el resultado de la plataforma por proponer.

Fuente: Elaboración propia.

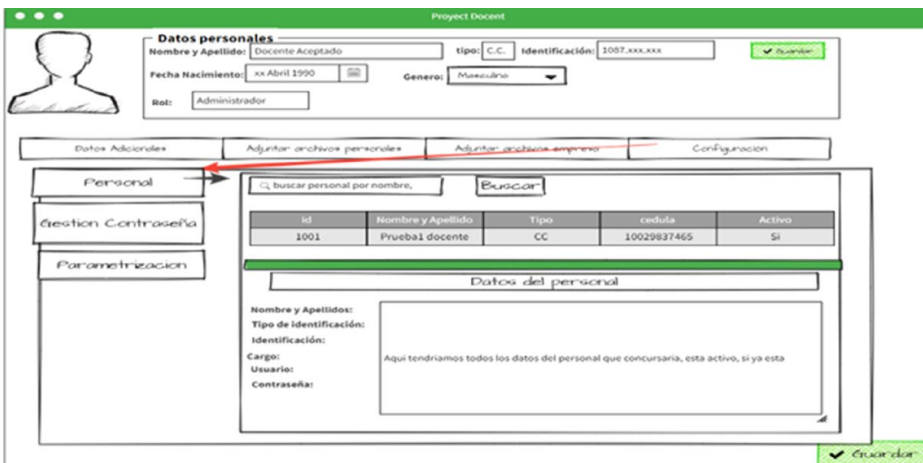


Figura 13. Imagen representativa del modelo de la plataforma.

Nota: Los mockups son un modelo que se utiliza para representar de forma rápida el resultado final de un diseño. En este caso, vemos reflejado el resultado de la plataforma por proponer.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 14. Imagen representativa del modelo de la plataforma.

Nota: Los mockups son un modelo que se utiliza para representar de forma rápida el resultado final de un diseño. En este caso, vemos reflejado el resultado de la plataforma por proponer.

Fuente: Elaboración propia.

El administrador podrá modificar, crear o quitar campos que sean pertinentes o no al momento de las postulaciones de los docentes.

Glosario

Mockups: representaciones visuales aproximadas de un producto, generalmente utilizadas en las etapas iniciales del diseño para demostrar el diseño, la funcionalidad y el flujo de una interfaz de usuario o un objeto físico. Pueden crearse utilizando diversas herramientas, desde simples bocetos en papel hasta *software* de diseño digital sofisticado. Los *mockups* ayudan a diseñadores, desarrolladores y partes interesadas a visualizar y refinar el concepto antes de invertir tiempo y recursos en un desarrollo detallado.

WordPress: popular sistema de gestión de contenidos (CMS) de código abierto que permite a los usuarios crear y gestionar sitios web y blogs. Lanzado inicialmente como una plataforma de blogs en 2003, WordPress ha evolucionado hacia una herramienta versátil que



impulsa una parte significativa de la web. Proporciona una interfaz fácil de usar, amplias opciones de personalización a través de temas y complementos, y un sólido soporte comunitario. WordPress se utiliza para diversos fines, incluyendo blogs personales, sitios web empresariales, tiendas de comercio electrónico, portafolios y más.

Administrador: el usuario administrador podrá cambiar los permisos de los módulos que requiera modificar, así como añadir campos que necesite que el docente postulante pueda visualizar cuando ingrese con su perfil.

Credenciales

existentes: el docente postulante debe comenzar por completar sus datos personales iniciales y luego crear su usuario como postulante. Una vez registrado, será dirigido a una página de inicio de sesión, donde podrá ingresar su cédula y contraseña para acceder a la plataforma y cargar todos los documentos pertinentes.

Conclusiones

- El proceso de contratación debe ser conforme a unos perfiles que se adapten al entorno castrense y que tengan formación en otras disciplinas.
- Es vital optimizar el proceso de contratación docente, ya que la ESMIC inicia primero que otros institutos de educación superior.
- Al poseer un diseño de herramienta tecnológica, se busca que el proceso de contratación evolucione y ofrezca una prospectiva para ser empleado en el futuro.

Declaración de divulgación

Los autores declaran que no existe ningún potencial conflicto de interés relacionado con el artículo. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes. No se emplearon herramientas de generación de contenido por inteligencia artificial (IA) para su elaboración.

Sobre los autores

Ricardo Andrés Bernal Vallarino. Teniente Coronel (R) del Ejército Nacional de Colombia. Magíster en Seguridad y Defensa Nacional. Especialista en Administra-



ción de Recursos para la Defensa. Profesional en Ciencias Militares, administrador de empresas. Docente investigador, ESMIC.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3160-6518>

Contacto: ricardo.bernal@esmic.edu.co

Esteban Dario Maigual Maigual. Alférez de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".

Contacto: esteban.maigual@esmic.edu.co

Cristian Horacio Pérez Navarro. Alférez de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".

Contacto: cristhian.perez@esmic.edu.co

Referencias

- Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El enfoque ciencia-tecnología-sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 150-158.
- Ángeles, M. (13 de noviembre de 2023). *Propuesta de implementación de software para la mejora del proceso de reclutamiento y selección de docentes en una empresa de capacitaciones del rubro de transporte y telecomunicaciones en Lima Metropolitana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Ariza Vesga, R. A. (2022). Nuevas perspectivas del uso de la tecnología en el ámbito del contrato de seguro. *Revista Ibero-Latinoamericana de Seguros*, 31(57), 13-48. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ris57.nput>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. <https://bit.ly/4b82d3m>
- Chaveco Castillo, A. (2020, 18 de diciembre). Labor educativa del docente militar: sus contradicciones sociales. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 8(3).
- Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova". (2007). *Evolución histórica de la Escuela Militar de Cadetes* (Tomo 1). Imprenta Nacional de Colombia.
- Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova". (s. f.). *Programa de Ingeniería Civil*. <https://esmic.edu.co/academia/programa-de-ingenieria-civil/72>
- Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", Facultad de Ciencias Militares. (2022, 27 de enero). *Proyecto educativo del programa*.
- Figuroa, M. J., García, S., Maldonado, D., Rodríguez, C., & Saavedra, A. M. (2018, mayo). *La profesión docente en Colombia: normatividad, formación, selección y evaluación*. Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2008). *La investigación mixta: una estrategia*. <https://bit.ly/4b6vQ9r>
- Madrigal, D. (2024). *Diferencia generacional en la educación militar*. Sello Editorial ESMIC.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2021). *Política de educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026: hacia una educación diferencial y de calidad*.
- Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). *Contratación de docentes*. <https://bit.ly/3wK8VfJ>



- Mirón, M. (2019). La guerra irregular, insurgencias y cómo contrarrestarlas. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 457-480. <https://doi.org/10.21830/19006586.497>
- Ospina, H. T. (2012, 18 de junio). *Modelo de sistema experto para la selección de personal docente universitario*. Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Sánchez, J. (2013). *El método de proyectos en la investigación tecnológica*. <http://bit.ly/3xZ1tS3>
- Sanromán Aranda, R., & Ruiz Reynoso, A. M. (2021). La contratación en la época contemporánea y la tecnología. *Revista de Derecho Privado*, (20), 107-128. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487902e.2021.20.18670>
- UNESCO. (2025, 1 de junio). *La selección, contratación y asignación del profesorado*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/la-seleccion-contratacion-y-asignacion-del-profesorado>
- Valderrama, B. (2019, 12 de abril). *Transformación digital y organizaciones ágiles*. Universidad Tecnológica Intercontinental.
- Zikmund, W. (2007). *Essentials of marketing research*. South-Western College Pub.