

## **Fidelización al servicio militar en la policía nacional de Colombia**

Diana Saray Ruiz Peña

Asesor

Juan Sebastián Ávila Santos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencia de la Salud - ECISA

Administración de Salud

2024

## Resumen

La implementación de programas de educación y oportunidades laborales para comunidades marginadas (programa dirigido a jóvenes Colombianos de 18 hasta los 24 años de edad) , por ello al ser policía conozco de antemano las iniciativas que ha tenido, para lograr impactar de manera significativa a los territorios marginados, generando empleos al servicio del ciudadano y claramente beneficiando al funcionario o aspirante al grado de Auxiliar de Policía, es así que se crea el grado de Auxiliares de Policía, jóvenes que pueden prestar su servicio militar obligatorio por 12 o 18 meses, generando así un propósito de vida, con oportunidades laborales dentro de la institución, si el joven se interesa por la institución en este periodo de tiempo como auxiliar de policía, esta le garantizará el ingreso como funcionario de policía profesional, generando mayores ingresos y modelos de vida significantes y dignos.

***Palabras clave:*** Comunidades marginadas, servicio militar, fidelización del servicio, empleo, educación

## **Abstract**

The implementation of education programs and job opportunities for marginalized communities (program aimed at Colombian youth from 18 to 24 years of age), therefore, being a police officer, I know in advance the initiatives that have been taken, to achieve a significant impact on the marginalized territories, generating jobs at the service of the citizen and clearly benefiting the official or candidate for the rank of Police Auxiliary, this is how the grade of Police Auxiliary is created, young people who can perform their mandatory military service for 12 or 18 months, thus generating a purpose in life, with job opportunities within the institution. If the young person is interested in the institution in this period of time as a police assistant, it will guarantee entry as a professional police officer, generating greater significant and dignified income and lifestyles.

### Keywords

- Marginalized communities, military service, service loyalty, employment, education

## Tabla de contenido

Introducción.....	5pg
Objetivos.....	6pg
Metodología.....	7pg
Resultados.....	11pg
Conclusiones y Recomendaciones .....	15pg
Referencias Bibliográficas.....	17pg

## **Introducción**

En este trabajo escrito individual, se gestionará el conocimiento adquirido con el uso de herramientas que le permiten relacionar la fundamentación teórica de la innovación social; valoración del nivel de maduración de la innovación social (TLR para innovación social); desde la disciplina propia.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar en primera medida que es la innovación, sus categorías y como se realiza la valoración del nivel de madurez de la misma (TLR para innovación social).

### **Objetivos Específicos**

Determinar las variables de innovación e identificar la propia, con el fin de estudiar de manera detallada su comportamiento en la sociedad.

Conocer las escalas de madurez de la innovación elegida y lograr con ello el análisis detallado de las preguntas orientadoras que llevarán a un resultado final de madurez.

## Metodología

Para el desarrollo de este trabajo como primera medida, se identifico el tipo de innovación que se esta desarrollando durante estas etapas anteriores, como referencia el Grafico 9 “Tipos de Innovación Social en Colombia, paginas 92 del libro” construyendo la innovación social (Jailler & otros, 2017), el cual propone la siguiente clasificación:

- Desde la intervención directa en los fenómenos (proyectos de intervención).
- Desde la organización social con fines productivos y los emprendimientos.
- Desde lo educativo, el conocimiento, o el saber común como forma de conocimiento (innovación social - educativa)
- Desde la apropiación de los objetos innovadores en el mundo social (procesos de innovación socio-tecnológicos)
- Desde la creatividad - creación de nuevos objetos para fines sociales (co- creación)

Donde para el caso de este trabajo, se identificó y se clasifico en : “Desde lo educativo, el conocimiento, o el saber común como forma de conocimiento (innovación social – educativa)”, seleccionada esta ya que para la iniciativa y puesta en marcha de la policía nacional, frente a la fidelización del servicio militar, donde se le ofrece al auxiliar de policía, un futuro construido y caracterizado dentro de la institución, se aporta a la determinación desde lo educativo, dando una innovación social al referirse a un plan de carrera como miembro activo de la misma institución, así mismo garantizando crecer en ella como parte de su fidelización al tener un primer contacto con la Policía en su servicio Militar obligatorio.

Como segunda medida, se identifica el grado de maduración de nuestra innovación social, para ello trabajaremos sobre la propuesta de comparación que hace el libro “construyendo la innovación social (Jailler & otros, 2017) pagina 90 a 97”, donde se realizó una recolección de información, con el fin de indagar y resolver las preguntas asociadas a las cuatro Actividades de I+D+i que se encuentran en la siguiente matriz

### Figura 1

#### *Actividades de I+D+i y preguntas asociadas*

Actividades de I+D+i	Preguntas asociadas
Gestión de las ideas y de la creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se gesta la idea del proyecto en la comunidad?</li> <li>• ¿Qué actores estuvieron involucrados?</li> <li>• ¿Qué problema social pretendía resolver?</li> <li>• ¿Hay proyecto o iniciativa concretos para resolver el problema?</li> <li>• ¿Hay reconocimiento de quiénes son y cómo participan los diferentes actores -en ese proyecto o iniciativa?</li> </ul>
Gestión del desarrollo interactivo aplicativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Dónde se desarrolla el proyecto?</li> <li>• ¿A quiénes beneficia el proyecto?</li> <li>• ¿Qué personas están involucradas en el desarrollo del proyecto y cómo lo han hecho?</li> <li>• ¿Qué actividades realizan en el proyecto?</li> <li>• ¿Existen funciones o roles o responsabilidades para los participantes?</li> <li>• ¿Cómo se organizan para desarrollar las actividades?</li> <li>• ¿Cuáles han sido los aportes más significativos que la ejecución del proyecto ha traído para la comunidad?</li> <li>• ¿La ejecución del proyecto ha facilitado la construcción de vínculos y relaciones con actores externos a la comunidad?</li> <li>• ¿Hay momentos o sesiones de revisión, actualización o control de las actividades realizadas?</li> </ul>

Nota: La figura da muestra de las actividades del I+D+i y sus preguntas asociadas que ayudarán a continuar con la identificación del nivel de experiencia de acuerdo al índice de TRL.

**figura 2**

*Continuidad actividades de I+D+i*

<p>Gestión del proceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la estructura organizativa que han implementado en la organización para desarrollar el proyecto y darle continuidad?</li> <li>• ¿Cuáles son las estrategias que han implementado para que el proyecto pueda mantenerse en el tiempo?</li> <li>• ¿Qué estrategias de permanencia y de sostenibilidad se han planteado para el futuro?</li> <li>• ¿Se perciben soluciones creativas para resolver problemas de sostenibilidad o continuidad?</li> <li>• ¿Cómo ha sido el aprendizaje obtenido por los miembros sobre el proyecto y sobre procesos de gestión? ¿Qué competencias o aprendizajes ha obtenido el grupo?</li> </ul>
<p>Gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación social y capital social formado en aplicación de nuevos procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles han sido los aprendizajes que les ha dejado la implementación del proyecto? ¿Qué resultados y beneficios le ha generado a la comunidad, que les motiven a pensar en colaborar con otras poblaciones?</li> <li>• ¿En qué otros ámbitos o escenarios han podido compartir los aprendizajes obtenidos en el proyecto?</li> <li>• ¿Cómo han organizado y sistematizado los aprendizajes?</li> <li>• ¿Se han hecho alianzas o cooperación con otras comunidades o grupos a partir de la experiencia del proyecto?</li> <li>• ¿Cómo ha sido la receptividad de la gente frente al proyecto?</li> <li>• ¿Hay iniciativas de continuidad o nuevos proyectos en mente?</li> </ul>

Nota: La figura da muestra de las actividades del I+D+i y sus preguntas asociadas que ayudarán a continuar con la identificación del nivel de experiencia de acuerdo al índice de TRL.

Donde para resolverlas, se acudió a fuentes primarias, como lo fue entrevistas al líder de la propuesta institucional, se entrevistaron auxiliares de policía para encontrar similitudes en las historias de vidas de quienes viven la experiencia, así mismo se consideró el uso de fuentes secundarias, donde se vieron reportajes de medios de comunicación donde narran la experiencia desde varias ópticas, entre otros.

Una vez finalizada la primera gráfica, se continuó con la evaluación y análisis para identificar el grado de maduración de la experiencia. Con base en las respuestas de las preguntas anteriores, se logró identificar en qué nivel se encuentra la experiencia de acuerdo con el índice TRL, para cada una de las actividades I+D+i, con ello se define que *esta*

experiencia de innovación está ubicada en el índice TRL 9 - Escalamiento / replicabilidad del prototipo / proceso / modelo “en esta fase la iniciativa está disponible para ser replicada por otros, por tanto, cuenta con capacidades para producir alianzas y ampliar su impacto.”,

ya que este proyecto como mentoría de la policía nacional, esta en marcha y ha sido prototipo de replicabilidad en la institución, dejando así un modelo para ser replicado por otras entidades que lo consideren.

## **Resultados**

### **Actividades de I+D+i**

En cuanto a los resultados encontrados, se organizan de acuerdo a las preguntas asociadas por cada nivel de innovación, por tanto, para entender cada nivel, se dividirá en cuatro (04), los cuales permitirán entender de una manera mas detallada cada una de las preguntas asociadas respectivamente el nivel o categoría así:

### **Gestión de las ideas y de la creatividad**

Dentro de las preguntas asociadas para este nivel de experiencia TRL, se enmarcan en las razones de apertura o inicio de la idea del proyecto, ante esta pregunta orientadora, el proyecto evaluador se gestó a partir de la iniciativa de la innovación a nivel institucional, ya que los jóvenes de 18 y 24 años que ingresaban a la policía a prestar su servicio militar, solo tenían posibilidad de 12 meses y debían irse a buscar un futuro, por ello se extendió a 18 meses pensando en la población marginada que atiende a este nivel jerárquico y poder ofrecerles una mejora en cuanto a su proyecto de vida (educativo y laboral), por tanto los actores que estuvieron involucrado, justamente son los Jóvenes de 18 y 24 años de poblaciones marginadas de Colombia, resolviendo problemáticas sociales como las necesidades sociales, personales y laborales, con ello promoviendo la igualdad en oportunidades educativas y en entonos laborales, esto da muestra de que el proyecto tiene iniciativas concretas para resolver este problema que los afecta, ya que proyecta una calidad de vida mejorada para estos jóvenes colombianos que por sus contextos sociales son vulnerables, quienes son reconocidos y teniendo en cuenta por la Institución, ya que al fidelizar su servicio militar pasando de 12 a 18 meses, aumenta su asignación salarial, así mismo genera vinculación automática al servicio profesional de la institución en los grados y categorías aspiradas por cada uno (oficial o ejecutiva).

### **Gestión del desarrollo interactivo aplicativo**

Para este nivel de experiencia TRL, las preguntas asociadas se enmarcan en donde se desarrolla este proyecto de innovación y a quienes beneficia el mismo, en términos generales el proyecto se desarrolla en la Dirección General de la Policía Nacional en la ciudad de Bogotá, pero se extiende a todo el territorio nacional, ya que el servicio es obligatorio para hombres a nivel nacional y para las mujeres es voluntario, dicho esto este proyecto beneficia a jóvenes de 18 y 24 años quienes ingresan a prestar el servicio militar obligatorio y voluntario respectivamente y pasan de modalidad (fidelización) de 12 meses de servicio a 18 meses de servicio militar, para este despliegue del proyecto están involucrados funcionarios activos de la Policía Nacional, los cuales están laborando en la Dirección de servicio militar y han logrado este gran proyecto con enlaces interinstitucionales con EJERCOL, MINDENFESA entre otras, esto con el fin de patrocinar seis (06) meses más de servicio a la modalidad fidelización de 12 meses para convertirlos en 18 meses voluntarios para los jóvenes que prestan su servicio militar en la Policía Nacional, este personal de funcionarios policiales que están involucrados en el proyecto realizan actividades de incorporación y difusión por intermedio de los grupos de talento humano policial a nivel nacional, esta estrategia de incorporación y difusión es con el fin de compartir esta iniciativa con el personal de auxiliares de policía que integran las diferentes unidades de policía a nivel nacional y también con futuros aspirantes que deseen incorporarse a las filas de la Institución con ello verificar al detalle, quienes voluntariamente quieren extender su servicio militar a 18 meses y hacer efectiva la fidelización para ser garantes de beneficios ya antes mencionados, por ello para poder fidelizarse no basta con tener la iniciativa, también los auxiliares de policía que están en actividad y quieren homologar a la fidelización deben cumplir con un mínimo de requisitos, como ser bachiller, durante sus 12 meses iniciales de servicio no tener ningún tipo de llamado de atención o descuentos de puntaje en su hoja de vida, esto

garantizando a la Institución que su comportamiento y compromiso goza de excelencia para fidelizar su servicio a 18 meses.

La organización interna en la Institución para cumplir con los objetivos marcados, inicia desde la planeación del servicio con los Jefes de Grupos de Talento Humano a nivel nacional, a quienes se les asigna un grupo de auxiliares de policía según las necesidades del servicio, por ejemplo en las metropolitanas y Direcciones se concentran mayor cantidad de estos auxiliares de policía ya que el capo de cobertura en seguridad ciudadana es mayor, por tanto, los jefes de talento humano, deben estar enterados de las actividades para ser multiplicadas con los señores auxiliares de policía y poder enviar un reporte en tiempo real y con certeza de la cantidad de auxiliares que desean homologar y así mismo se realiza con estos grupos de talento humano un filtro, verificando los requisitos para ser homologados a 18 meses. Por ello los aportes que ha traído este proyecto al país en materia de educación, oportunidades laborales y calidad de vida, así mismo aportando de manera significativa y evidente a la construcción de proyectos de vida de los jóvenes que aceptan la fidelización y se pasan a modalidad 18 meses de servicio militar, ya que esto les garantiza tener un sistema de salud digno, tener una asignación salaria digna, amplia el entorno educativo y laboral dejando en evidencia oportunidades en otros sectores laborales y por supuesto una mejor unión y aporte a la familia.

### **Gestión del proceso**

En este nivel de experiencia TRL, se enfoca en conocer como esta estructuralmente organizado el proyecto para que halla perdurado en el tiempo (continuidad), como se mencionó en el anterior nivel de experiencia, la Policías Nacional está organizada orgánicamente por Direcciones, Metropolitanas, Departamentos, Oficinas Asesoras y Escuelas de Formación, cada una de ellas tiene dependencias genéricas que son transversales en la Institución (similitud de cargos), como lo son los Jefes de Talento Humano de todas las

unidades policiales a nivel país, que cursan y cumplen un papel fundamental en la ejecución, difusión y empleo de tareas claras, que les permita realizar y ejecutar estrategias de incorporación y una vez incorporados los aspirantes para la categoría de Auxiliare de Policía, realizar una formación integra para lograr con ello fundamentar las homologaciones con los requisitos ya antes expuestos.

Con lo anterior se generan estrategias que han permitido que el proyecto se mantenga en el tiempo, estas son ejecutas y plasmadas en actos administrativos que no prescriben con el tiempo son duraderas y logran así mantener vivo el proyecto, claramente no solo se deben a los actos administrativos (resoluciones, leyes etc.), también a las alianzas interinstitucionales que se generan para lograr hacer del proyecto mas fuerte.

### **Gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación social y capital social formado en aplicación de nuevos procesos**

Para este ultimo nivel del TRL, se abarcan las enseñanzas o aprendizajes durante la implementación del proyecto, por tanto, se debe decir que el futuro del país esta en las manos de lo que hoy por hoy formemos en los jóvenes, es por ello que se pensó en construir país dejando legados para la juventud y además de un legado, motivarlos a construir sus proyectos de vida garantizando que sean productivos y aporten de manera continua a que por décadas esta cadena se mantenga en pie, logrando generar una permanencia en tiempo con mejoras en este gran proyecto que en otros ámbitos y escenarios ha podido compartir lo mucho que aporta este actual proyecto, dejando ver la receptividad de la gente frente a esta gran iniciativa, tanto así que se ha incrementado el ingreso de incorporación de jóvenes a prestar el servicio militar en la Policía Nacional.

## Conclusión y recomendaciones

**Tabla 1**

*Nivel de experiencia TRL*

Gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación social y capital social formado en aplicación de nuevos procesos	TRL 9 - Escalamiento / replicabilidad del prototipo / proceso / modelo	En esta fase la iniciativa está disponible para ser replicada por otros, por tanto, cuenta con capacidades para producir alianzas y ampliar su impacto
--	--	--

En la identificación de los niveles de experticia TRL, se logró identificar que este proyecto social de innovación cumple con todos los parámetros descritos en el nivel de “Gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación social y capital social formado en aplicación de nuevos procesos”, ya que se logró identificar la experiencia de acuerdo con el índice TRL, para cada una de las actividades I+D+i, con ello se define que esta experiencia de innovación está ubicada en el índice TRL 9 - Escalamiento / replicabilidad del prototipo / proceso / modelo, toda vez que, en esta fase la iniciativa está disponible para ser replicada por otros, por tanto, cuenta con capacidades para producir alianzas y ampliar su impacto.”, ya que este proyecto como mentoría de la Policía Nacional, está en marcha y ha sido prototipo de replicabilidad en la institución, dejando así un modelo para ser copiado o replicado por otras entidades que lo consideren ejemplo y rentable en el tiempo.

Pese al bien nivel que ostenta en el índice de TRL, se tienen algunas recomendaciones para mejorar el proyecto, como lo es el máquetin y la visualidad que han tenido con el

proyecto, si bien es cierto la Institución tiene sus Jefes de Talento Humano, que cumple un rol de gestores en el proyecto, pero se recomienda realizar una estrategia que sea visual y de conocimiento en todo el territorio nacional, ya que hay muchos jóvenes que por la lejanía geográfica no se enteran de estos grandes beneficios que le ofrece la Policía Nacional para mejorar su calidad de vida y la de su familia.

## Referencias Bibliográficas

- Alonso, D; González, N; Nieto, M. (2018). Emprendimiento social vs innovación social. Cuadernos Aragoneses de Economía. [https://doi.org/10.26754/ojs\\_cae/cae.20141-22640](https://doi.org/10.26754/ojs_cae/cae.20141-22640)
- Álvarez, I., Natera, J. M., & Castillo, Y. (2019). Generación y transferencia de ciencia, tecnología e innovación como claves de desarrollo sostenible y cooperación internacional en América Latina. Documentos de trabajo (Fundación Carolina): Segunda época, (19), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113385>
- Bernal, M. (2016). La Innovación Social en América Latina y el Caribe. Capítulo II Pág. 95-110. [https://www.researchgate.net/profile/Nicolas-Monge-Iriarte/publication/311234454\\_Innovacion\\_Social\\_en\\_Latinoamerica\\_2016/links/583ffcd408ae8e63e61c6739/Innovacion-Social-en-Latinoamerica-2016.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nicolas-Monge-Iriarte/publication/311234454_Innovacion_Social_en_Latinoamerica_2016/links/583ffcd408ae8e63e61c6739/Innovacion-Social-en-Latinoamerica-2016.pdf)
- Bettaglio, M. (2021). Innovación social a través de la narrativa gráfica: periodismo gráfico, auto narración y testimonios para el cambio social. Revista Iberoamericana De Economía Solidaria E Innovación Socio ecológica, 4(1). <https://doi.org/10.33776/riesise.v4i1.5302>
- Cruz Lera, E. (2022). Innovación social y política de los colectivos mexicanos de estatus mixto en zonas metropolitanas de los Estados Unidos: buenas prácticas y nuevos retos durante la Covid-19. Clivajes. Revista de Ciencias Sociales, (15). <https://doi.org/10.25009/clivajesrcs.i15.2697>

Gatica, S; Soto, W; & Vela, D. (2015). Ecosistemas de innovación social: "El caso de las universidades de américa latina. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.30050.76483>

Giraldo, F; Ortiz, L. (2020). Laboratorio de Innovación Social: escenario de participación, apropiación social e interdisciplinariedad. Social Innovation Lab: scenario of social par. European Public & Social Innovation Review. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31053180025>

González-Romero, G. (2020). La innovación social como estrategia de desarrollo. Políticas urbanas y acción colectiva. Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad. <https://doi.org/10.33571/teuken.v11n16a2>

Jailler, É; González, S; Arias, C; Suárez; L (2020). Construyendo la innovación social. Guía para comprender la innovación social en Colombia. Capítulos 1 y 2. DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-809-6>

Medina, R; & Basurto, C. (2018). Discusión de los distintos tipos de innovación. Revista Publicando, 5(15 (2)), 59-99. <https://core.ac.uk/reader/236644000>

Martínez, X. (2017). La innovación social: orígenes, tendencias y ambivalencias. Sistema.

Revista de Ciencias Sociales, 247, 61-

88. [https://www.researchgate.net/publication/319103913\\_La\\_innovacion\\_social\\_origenes\\_tendencias\\_y\\_ambivalencias](https://www.researchgate.net/publication/319103913_La_innovacion_social_origenes_tendencias_y_ambivalencias)

Oscar, J. H. (2018). La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles. Capítulo I. páginas (27- 42) y Capitulo 4. Páginas (135-165) <http://www.cinde.org.co/userfiles/files/Novedades.pdf>

Roa Mendoza, C., & Acero Robayo, Y. (2021). Sistematización de experiencias. *Germina*, 3(3), 31–38. <https://doi.org/10.52948/germina.v3i3.230>

Rivera, Y; Ganga, F; Parada, J. (2017). Estado del arte de la innovación social: una mirada a la perspectiva de Europa y Latinoamérica. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233641>

Salamanca, O. (2020). Cómo escribir un artículo científico. *CES Medicina*, 34(2), 169-176. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v34n2/0120-8705-cesm-34-02-169.pdf>